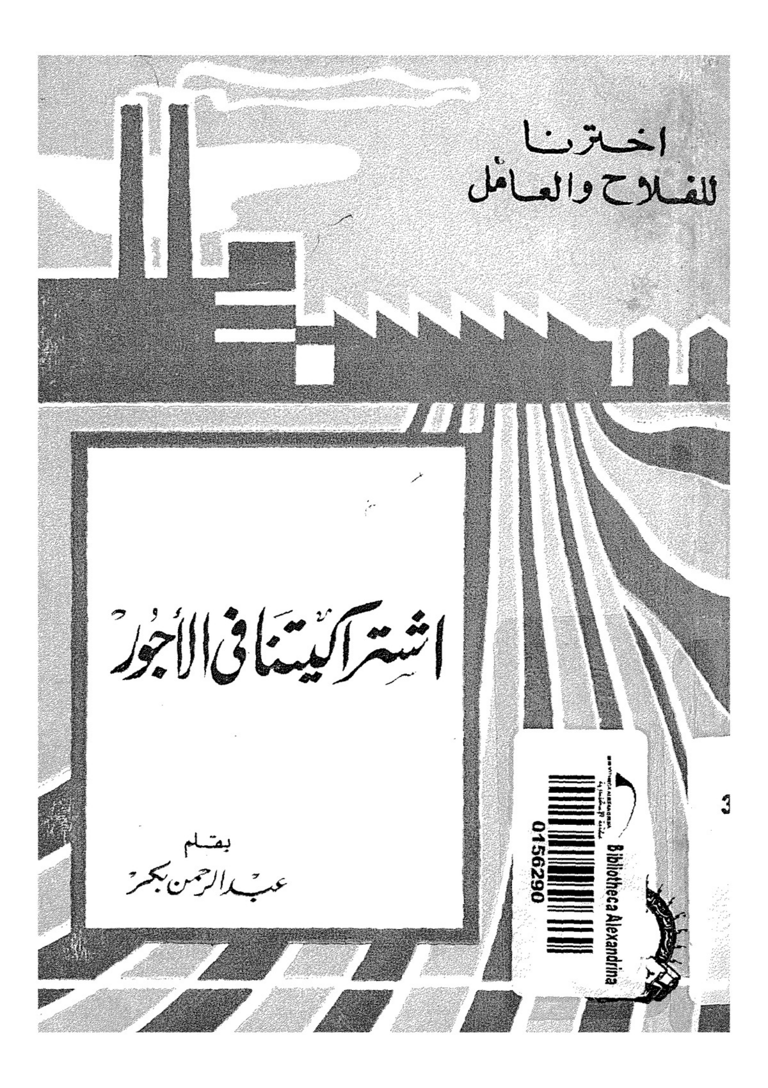

اخترنا
للفلاح والعامل
اشتراكيتنا فى الأجور
بقلم
عبد الرحمن بكر

اشتراكيتنا للفلاح والعامل

اشتراكيتنا فى الأجور

بقلم

عبد الرحمن بكر

مقدمة

أهمية موضوع الأجور :

تبدو أهمية موضوع الأجور من حيث أنه مصدر الدخل الوحيد للسواد الأعظم من السكان ، وهم فئة العاملين ، فالعمال يمثلون الغالبية العظمى من الشعب ، ومستوى معيشتهم يعتمد فى الغالب على ما يكسبون من أجر نظير عملهم . ورغم ماوصلت إليه كثير من الدول فى إرساء قواعد مستقرة لسياسة الأجور فيما يتعلق بحدودها الدنيا وطريقة أدائها وأجهزة تسوية المنازعات التى تنشأ حولها ، إلا أن التطور المستمر فى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التى يعيش فيها عالمنا اليوم جعل موضوع الأجور من الموضوعات الرئيسية التى تشغل أذهان العمال وقادة المنظمات العمالية . كما تشغل بال المسئولين فى الدولة والباحثين فى المسائل المتعلقة بالعمل والعمال .

فالأجور طبيعة مزدوجة ، فلها ناحية إنسانية وناحية اقتصادية ، فهى من زاوية تمس حياة العمال المادية والمعنوية ،

ومن زاوية أخرى تمس العلاقات القائمة بين العمال وبين أصحاب الأعمال ، وهذا مايجعلها من أعقد المشاكل ومصدر الغالبية العظمى من المنازعات العمالية . والمتتبع لمنازعات العمل الجماعية والفردية يرى أنها تدور غالبا حول مشكلة واحدة هى الأجور ، فمطالب العمال ترتبط بطريق مباشر أو غير مباشر بالأجور .

وللأجور أعظم الأثر فى الاقتصاد القومى وفى المستوى الاجتماعى للدولة فهى إن قلت عن الحد المناسب هبطت بمستوى المعيشة وعجزت عن أن تكفل للشعب الحياة الجديرة بكرامة الإنسان كما أنها من جهة أخرى أهم مصادر القوة الشرائية ، وعليها يتوقف الرخاء ، ولا يمكن أن ينتعش الاقتصاد القومى إلا بانتعاشها . فالعمال نسبة غالبة من جمهور المستهلكين ، ولهذا فإن ارتفاع مستوى الأجور يزيد من قوة العمال الشرائية ويرفع من مستوى معيشتهم . وهكذا لم يعد ينظر فى عهدنا الاشتراكى إلى أجر العامل كثمن لسلعة ، بل أصبح ينظر إليه كنصيب العامل فى توزيع الدخل القومى ، وكلما كانت هذه الحصة كافية وعادلة كان ذلك دليلا على عدالة التوزيع وسلامة نظامنا الاجتماعى ، حتى لتتخذ نسبة الأجور إلى الدخل القومى كمقياس للعدالة الاجتماعية .

ويؤكد أهمية موضوع وضرورة التعريف بقضاياها فى المرحلة الحالية أن عدد من يعيشون على الأجور من مجموع المشتغلين من

أبناء شعبنا سيميل حتما إلى الارتفاع والنمو خلال السنوات القادمة من التطبيق الاشتراكى ، فخطة التنمية تتوقع زيادة عدد المشتغلين بأجر فى القطاعات المختلفة من ٣,٢٠ مليون فى سنة الأساس ٥٩/١٩٦٠ إلى ٣,٧٨ مليون فى السنة الخامسة أى بنسبة ١٨,١ ٪ ولا شك أن التوسع فى القطاع العام منذ يوليو عام ١٩٦١ من شأنه أن يزيد أيضا نسبة المشتغلين بالأجر قياسا إلى القطاعات الأخرى من المشتغلين ، وكلما زادت رقعة القطاع العام زادت نسبة المشتغلين بأجر . وزاد الاهتمام بمستقبل الأجور واتجاهاتها وما نرسمه من سياسات بشأنها فى المستقبل .

مما تقدم يتضح أن لموضوع الأجور أهمية خاصة فى وقتنا الحاضر بالنسبة لبرامج التوسع الصناعى والمشروعات الانتاجية الكبرى التى رسمتها وأرست قواعدها الثورة ، كما أن نمو المشتغلين بأجر من شأنه أن يجعل موضوع الأجور مركز اهتمام الغالبية العظمى من أبناء هذا الشعب العامل ، والغالبية النامية بأطراد مع نمو الاشتراكية واتساع مجال تطبيقها .

لذلك تعتبر دراسة الأجور فى ظل اشتراكيتنا العربية وسياستها أمراً حيويا بالنسبة للعمال وقادة المنظمات العمالية والباحثين فى المسائل المتعلقة بالعمل والعمال .

لهذا نقدم هذا الكتاب وهو يعالج سياستنا الاشتراكية فى الأجور ويشتمل على الموضوعات الآتية :

ارتباط الأجر بالدخل القومى ، وسياسة الدولة بالنسبة للأجور ، وأساليب تحديد الحد الأدنى للأجور ، ومستقبل الأجور فى مجتمعنا الاشتراكى ، والأجور والميثاق .

الأجور وخطة مضاعفة الدخل القومى

عند قيام ثورة ٢٣ يوليو الخالدة كان اقتصادنا القومى متخلفاً لذلك كان لا بد من تطوير اقتصادنا تطويراً يتفق والفلسفة الجديدة . وقبل أن نتحدث عن الخطوات التى تمت فى هذا السبيل سنتعرض لمظاهر التخلف ونرى ماذا فعلت الثورة للقضاء على هذا التخلف .

انخفاض مستوى الدخل القومى والأجور قبل الثورة :

عانت مصر قبل عام ١٩٥٢ من جميع مظاهر التخلف ، فقد كان الدخل القومى منخفضاً وهذا بطبيعه الحال أدى إلى انخفاض نصيب الفرد من الدخل ، وزاد من حدة هذا الانخفاض سوء توزيع الدخل بين أفراد الأمة ، فقد كانت الثروة مركزة فى أيدى طبقة محدودة من الملاك الزراعيين أو الرأسماليين الصناعيين ، وكانت الغالبية العظمى من أفراد الأمة من العمال الذين لا تكاد تسد أجورهم حاجاتهم الفردية فقد كان متوسط دخل الفرد السنوى ضئيلا لا يبلغ ٣٦ جنيها بل إنه يقل عن ذلك كثيراً فى بعض الأحيان ، فمتوسط نصيب العامل الزراعى من الدخل أقل من ذلك

بكثير وتمثل انخفاض مستوى الدخل ، فى انخفاض مستوى المعيشة وانخفاض مستوى المعيشة كان ممثلا فى انخفاض مستوى الغذاء والسكن والكساء ، وضعف المقدرة الشرائية للغالبية العظمى من أفراد الشعب ، وضعف قدرتهم على الحصول على الخدمات المتنوعة وسائر مقومات الحياة .

ويرجع السبب فى ضآلة متوسط دخل الفرد إلى تأخر اقتصاديات البلاد ، فقد تحالف الاستعمار مع الإقطاع والاحتكار على توجيه اقتصادنا وجهة معينة تخدم أغراضها ، فظلت مصر فترة طويلة من تاريخها الحديث تعيش فى أسطورة مضللة بأنها بلد زراعى فحسب ، ليس للصناعة فيها فرصة للنجاح . وتكيف اقتصادنا بهذه الصورة التى أرادها الاستعمار حتى أصبحنا نعتمد فى اقتصادنا اعتماداً بالغا على إنتاجنا الزراعى . وكانت الصناعة تكاد تكون بدائية ، تقوم على جهود فردية أو ما يشبه ذلك ويستخدم فيها أساليب تخلفت عن قرون مضت ، فهى غريبة عن العصر الحديث ، لا تتجاوب مع احتياجاته ولا تقاس بإمكانياته . وكانت النتيجة الحتمية لذلك هى الانخفاض المستمر فى دخل الفرد وبالتالى انخفاض مستوى معيشة الأغلبية الكبرى من المواطنين إلى حد لا يليق بالكرامة الإنسانية .

وأخذت الأجور تحدد فى كل قطاع تبعاً للعرض والطلب ، فقد كان ينظر إلى العمل كمجرد سلعة يتأثر ثمنها بالمساومة الذليلة

وبالثمن الذى يفرضه المحتكر الذى لا يبحث إلا عن زيادة ثرائه وسلطانه ونفوذه ولقد أوضح الميثاق هذه الحقيقة فى الباب الثالث فقال: كذلك فإن الملايين من العمال الزراعيين عاشوا فى ظروف أقرب ما تكون إلى السخرة ، تحت مستوى من الأجور يهبط كثيراً ليقرب من حد الجوع ، كما أن عملهم كان يجرى من غير أى ضمان للمستقبل ، ولم يكن فى طاقتهم إلا أن يعيشوا سنى حياتهم خلال بؤس الساعات وقسوتها الرهيبة .

« كذلك فإن مئات الألوف من عمال الصناعة والتجارة لم تكن فى قدرتهم أية طاقة على تحدى إرادة الرأسمالية المتحالفة مع الإقطاع والسيطرة على جهاز الدولة وعلى سلطة التشريع ، وأصبح العمل سلعة من السلع فى عملية الإنتاج يشتريها رأس المال المستغل تحت أحسن الشروط موافقة لمصالحه . »

الأجور وخطة مضاعفة الدخل القومى :

عندما قامت الثورة فى يوليو عام ١٩٥٢ لم تجد إلا تركة مثقلة بكل مقومات التخلف ، فكان لزاما على النظام الجديد أن يحدث تغيرات جذرية فى التكوين الاقتصادى والأوضاع الاجتماعية السائدة فى ذلك الحين . وكان الشعب يتطلع فى كل مراحل كفاحه إلى الحرية والعدالة ، ولا يمكن تحقيق هذا إلا بالقضاء على الظلم الاجتماعى وإعادة بناء المجتمع على أسس جديدة تنهى السيطرة

المستغلة فى الداخل ، والعمل على مضاعفة الدخل القومى وزيادة الإنتاج وعدالة التوزيع بحيث يكون لكل فرد حق فى ثروة وطنه

لذلك كانت الثورة الاجتماعية ملازمة للثورة السياسية . والثورة الاجتماعية تقوم على أساس توجيه كل طاقات الأمة إلى الإنتاج فى جميع نواحيه وتوزيع عائدات الإنتاج على المواطنين فلا تستأثر به طبقة أو فئة على حساب حرمان غالبية أبناء الشعب ولتحقيق هذه الغاية رسمت الخطط وأعدت البرامج التى تهدف إلى استغلال الموارد فى شتى ميادين النشاط الاقتصادى . كما تم وضع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات . وتهدف هذه الخطة إلى تطوير المجتمع بجميع مكوناته سنة بعد أخرى ويوما بعد آخر ، تطور طاقاته الإنتاجية فى الزراعة والصناعة والمواصلات والإسكان والخدمات التعليمية والصحية والثقافية والترويحية وخدمات الأمن والعدالة والدفاع . وتطور الإنتاج من كل أولئك . وتطور العمالة والدخل ، وتوزيع الدخل فى زيادته وتنوع مصادره ، وتطور مستويات معيشة الناس . . والارتفاع بها إلى المستوى الذى يتناسب مع ما يريده الشعب لنفسه من عيش كريم وعزة إنسانية .

كما تستهدف الخطة توجيه استثمارات قدرها ١٦٩٢ مليونا من

الجنيهات فى السنوات الخمس الأولى منها ، يزيد الدخل القومى معها بما متوسطه ١٠٣ ملايين جنيه فى السنة ليتضاعف تماما فى نهاية الخطة وليصبح متوسط دخل الفرد الذى كان يقدر بحوالى ٣٦ جنيها فى السنة والذى هو الآن ٥٢ جنيها فى السنة ليصل إلى ما يزيد على ٨٠ جنيها فى السنة مع اعتبار الزيادة فى عدد السكان .

وسوف يتحقق عن طريق خطة التنمية حصول العامل على نصيبه العادل من الزيادة فى الدخل القومى ، إذ تقدر زيادة جملة الأجور السنوية فى مجموع الاقتصاد القومى فى ٦٤/٦٥ عنها فى سنة ٥٩/٦٠ بأكثر من ١٨٠ مليونا من الجنيهات تمثل نحو ٣٤ ٪ من جملتها فى سنة الأساس ٥٩/٦٠ وسيكون لهذه الزيادة أثر كبير فى رفع مستوى المعيشة وإشاعة الطمأنينة واستقرار العلاقات الاجتماعية .

كما أن هذه الخطة القومية التى تحدد معالم الطريق لزيادة الثروة والإنتاج وترسم أمامنا صورة المستقبل بالأرقام لا يقتصر أثرها على رفع مستوى الطبقة العاملة عن طريق زيادة الأجور من عوائد الدخل القومى ، بل تعمل على حماية الأجور الحقيقية عن طريق زيادة ما يخصها من خدمات الدولة الأساسية التى تقدمها عن طريق أجهزتها المختلفة للمجتمع سواء منها الخدمات المجانية أو الخدمات ذات الرسوم الرمزية .

التنظيم القانونى للأجور فى مجتمعنا الاشتراكى

الأجر — كما ذكرنا — هو الدخل الوحيد بالنسبة إلى الغالبية العظمى من العاملين والذى يمكنهم من شق طريقهم فى الحياة. ونظراً لما للأجر من طبيعة خاصة لاعتماد العامل عليه كلية فى حياته فقد عنى مشرعنا الاشتراكى بتعريفه منعا لكل لبس أو خلاف، ووضع له تنظيما خاصا من حيث الوفاء، ومن حيث زمان ومكان دفع الأجر، ومن حيث إثبات الوفاء بالأجر. ومن أهلية قبض الأجر من جانب العامل. وإلى جانب هذا التنظيم التفصيلى للأجر فقد حصنه المشرع — وهو عماد الحياة — ضد كل ما يؤدى إلى إنقاصه أو الاقتطاع منه بصورة تصيب ميزانية العامل بالاختلال فقد وضع قواعد خاصة لحماية الأجر فكفل حماية الحق فى الأجر من صاحب العمل، وكذلك حمايته من الغير أى من دائنى العامل ثم تدخل المشرع بقوة القانون فى تحديده ولم يتركه لإرادة المتعاقدين إلا فيما زاد على قدر معين رآه كافيا كحد أدنى.

تعريف الأجر وصوره المختلفة :

الأجر هو المقابل الذى يعطى للعامل عن العمل الذى يؤديه،

وهذا المقابل يكون عادة مبلغا من النقود ، ولكن يجوز أن يكون عينا . والأجر العينى قد يكون غذاء أو مسكنا أو كساء أو أى خدمة أخرى يتفق الطرفان عليها ، كما لو تقاضى العامل الزراعى قدراً من الغلال نظير عمله ، ويسمى فى مثل هذه الحالة أجراً عينيا ويجوز أن يكون الأجر نقديا فى جزء منه ، وعينياً فى الجزء الآخر .

وقد أظهرت الحياة العملية صورا من الأجر تختلف أسماؤها وتتفاوت فى طريقة تحققها أو حسابها ، ولكن تتحد جميعها فى كونها مقابل العمل الذي يؤديه العامل . وأهم هذه الصور ، البدل المنح ، العلاوات ، المكافآت ، المشاركة فى الربح ، العمالة ، الوهبة أو البقشيش .

تعريف الأجر :

تولت المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تعريف الأجر بأنه « كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص :

١ ــ العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين .

٢ ــ الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

٣ — كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك ، وإذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعا » .

وأضافت هذه المادة أنه لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . .

ويجوز فى بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

ويعتبر هذا التعداد الوارد فى المادة الثالثة من قانون العمل واردا على سبيل المثال لا الحصر ، إذ وردت فى صدر المادة عبارة « وعلى الأخص » قبل استعراض أهم صور الأجر الخاصة وملحقاته .

طريقة احتساب الأجر :

هناك أكثر من نظام لاحتساب الاجور ، فهى إما أن تحسب على أساس وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو بالشهر،

وإما أن يحدد على أساس الإنتاج كالأجر بالقطعة ، وقد يجمع بين الطريقتين فيتفق على أجر معين محدد على أساس زمني تضاف إليه تكملة تتحدد على أساس ما تم من وحدات في كل فترة زمنية وهذا ما يسمى الأجر بالطريحة .

وفي حالة احتساب الأجر على أساس الإنتاج يكون حساب متوسط الأجر اليومي للعامل ، على أساس متوسط ما تناوله من أجر عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة (المادة ٩ من قانون العمل) .

وقد منع المشرع صاحب العمل من تغيير طريقة حساب أجر العامل إلا بموافقة هذا الأخير ، فنص في المادة ٥٦ من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة بغير موافقته المكتوبة .

صور الأجر المختلفة :

١ — العمالة أو العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين : وهي عبارة عن الأجر الذي يدفع عادة في شكل نسبة مئوية من قيمة صفقات تمت بمعرفة الممثل التجاري أو المندوب الجواب ، وقد تضاف هذه العمولة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر جزءا منه ، وقد لا يتقاضى غيرها . وقد ترك المشرع تحديد سعر العمولة للاتفاق وعادات المهنة .

ويأخذ حكم العمولة أيضاً النسب المئوية (الجلدة) التى تدفع لمستخدمى المحال التجارية على ما يبيعونه ، وهى تعطى للعامل من صافى الربح تشجيعاً له لبذل مجهوده فى تصريف البضائع فيزداد ربح الشركة أو المؤسسة من جراء ذلك .

٢ ـ الامتيازات العينية : يحتسب ضمن الأجر الامتيازات العينية التى يحصل عليها العامل باعتبار أن تلك المزايا يمكن تقويمها نقداً ، وأنها قد روعيت عند التعاقد ، فيحتسب فى الأجر مثلاً المأكل والمسكن .

٣ ـ العلاوات : العلاوة هى زيادة فى الأجر تعطى للعامل لاعتبار خاص به ، مثل أقدميته لدى صاحب العمل أو ارتفاع أسعار المواد اللازمة للمعيشة أو زيادة أعبائه العائلية .

ويظهر من الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العمل أن علاوات غلاء المعيشة التى تدفع إلى مستخدمى وعمال المحلات التجارية والصناعية تعتبر جزءاً من الأجر ، وكذلك الحال بالنسبة لأية علاوة مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لوائح المنشأة . .

٤ ـ المنحة : هى مبلغ من النقود يعطى للعامل فى مناسبات أو أوقات معينة من السنة كالأعياد والمواسم وفى بعض مناسبات

الجرد السنوى ، ومن أظهر أمثلته مرتب الشهر — الذى يسمى مرتب الشهر الثالث عشر — الذى تؤديه كثير من المؤسسات لعمالها ومستخدميها مرة كل عام .

والأصل فى المنحة كما يدل عليها اسمها أنها من قبيل التبرع وإنما تنقلب إلى حق للعامل يلتزم بأدائه صاحب العمل فى حالات أربع وهى : إذا كانت المنحة مقررة فى عقد العمل الفردى ، أو فى عقد العمل المشترك ، أو فى النظام الأساسى للعمل فى المنشآت ، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعا .

٥ — الوهبة : الوهبة أو البقشيش فى اللغة الدارجة أو العامة مبلغ من المال يدفعه عملاء المنشأة إلى عمالها مكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة أو بالعمل الذى كلفوا به .

والأصل فى الوهبة أنها اختيارية متروكة لتقدير العملاء إلا أنها تصبح إجبارية إذا أضافها صاحب العمل على فاتورة الحساب « ١٠٪ خدمة » أو جرى العرف فى بعض المهن بدفعها بحيث أصبح هذا الدفع التزاماً قانونياً .

وقد اعتبر القانون الوهبة جزءاً من الأجر إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . ويجوز فى بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى

ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من الطعام ، على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها . والحكمة التي قصد إليها المشرع من هذا النص أن يضمن للعامل عنصرا ثابتاً هو الطعام إلى جانب العنصر المتغير الاحتمال وهو الوهبة .

٦ ــ المكافأة : وهي المبالغ التي يدفعها صاحب العمل للعامل إذا حقق هذا الأخير نتيجة معينة لصالح العمل كزيادة الإيراد عن حد معين بالنسبة لعمال النقل أو تقليل نفقة الإنتاج أو زيادة الإنتاج أو تحسين نوعه . وتعتبر هذه المبالغ جزءاً من الأجر ، وتستمد هذا الوصف من النص عليها في عقد العمل الفردي أو المشترك أو اللائحة الأساسية للمنشأة . ويكون احتسابها على أساس متوسطها خلال العام الأخير .

وسيلة دفع الأجر :

عني مشرعنا الاشتراكي ببيان نقود الوفاء . فنص في المادة ٤٥ من قانون العمل على أن تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا . فلا يجوز دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق استبدال العملة الوطنية بها ، وحتى لا يرهق العامل دون داع في استبدالها .

ويلاحظ أن المشرع لم يقصد بنص المادة السابقة أن يحرم

الأجر العينى إذ لا يوجد ما يمنع من أن يتفق العامل مع صاحب العمل على أن يتقاضى أجره كله أو بعضه فى صورة طعام أو كسوة. كذلك يلاحظ أن حكم هذه المادة لا يقتصر على الأجر وملحقاته بل يشمل كل المبالغ المستحقة للعامل ولو لم تكن أجوراً . وهذا هو منطق حماية العامل وهى أساس هذا النص .

مواعيد دفع الأجر :

جرت العادة بأن يشتغل العامل مقدماً ويقبض أجره مؤخراً . وطبقا للقواعد العامة يستحق أجر العامل كلما انتهت وحدة الزمن أو وحدة الإنتاج المتفق عليها فى حساب الأجر . فالعامل بالمياومة يستحق أجره فى آخر اليوم ، والعامل بالمشاهرة يستحق أجره فى آخر يوم فى الشهر .

ولكن جرى العرف على دفع أجور العمال بالمياومة كل أسبوع إذا كان العمل متواصلا تسهيلا للحساب وتوفيراً للمتاعب ، وعلى دفع أجور العمال بالمشاهرة فى أول الشهر التالى ، كما جرى العرف على دفع أجر العامل بالقطعة بعد الانتهاء من عدد معين من القطع حسب الاتفاق أو العرف المتبع فى المهنة .

وقد تدخل مشرعنا العربى فى تحديد مواعيد دفع الأجور فخصص المادتين ٤٧ و ٤٨ من قانون العمل لهذا الغرض .

فأوجبت المادة ٤٧ دفع الأجور فى أحد أيام العمل ، والحكمة

من ذلك ترجع إلى الرغبة فى عدم تكليف العامل بالحضور إلى محل عمله لاستلام أجره فى أحد الأيام المخصصة لراحته ، الأمر الذى يحرمه من الاستمتاع بأجازته على الوجه الذى يرضاه ، فضلا عما قد يتكلفه من نفقة فى سبيل الانتقال لقبض الأجر .

كما أوجبت المادة المذكورة على صاحب العمل أداء الأجر إلى العامل فى فترات دورية متقاربة حتى يتمكن العامل من تنظيم حياته وميزانيته على نحو سليم لا سيما أن الأجر هو فى أغلب الأحوال المورد الوحيد له . وقد فرقت فى هذا الشأن بين ثلاث حالات :

١ ــ حالة العمال المعينين بالأجر الشهرى ــ وتؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

٢ ــ حالة العمال الذين يعملون بالقطعة ــ نصت الفقرة (ب) من المادة ٤٧ من قانون العمل على أنه إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى الأجر كاملا خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به . أما إذا استلزم العمل مدة أقل من أسبوعين ، فإن الأجر يستحق بانتهاء العمل المتفق عليه .

٣ ــ حالة العمال الآخرين ــ يستحق باقى العمال خلاف من ذكروا آنفا (وبصفة خاصة عمال المياومة والعمال المعينين بالأجر

الأسبوعى أو أجر الساعة) أجورهم مرة كل أسبوع ، على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

ويتضح من هذه الأحكام أن أى اتفاق على دفع الأجر فى مواعيد دورية أطول من الشهر يكون باطلا . وأساس هذه القاعدة هو حماية العامل .

وتعالج المادة ٤٨ من قانون العمل الوفاء بالأجر عند انتهاء عقد العمل ، فتوجب على صاحب العمل أداء الأجر المستحق للعامل فوراً . والحكمة من الدفع الفورى هو عدم مصلحة العامل فى انتظار ميعاد دفع الأجور خصوصا وأن العامل قد يضطر إلى السفر ويحتاج إلى مصاريف للبحث عن عمل جديد . أما إذا كان العامل هو الذى ترك العمل من تلقاء نفسه أى بالاستقالة فإن على صاحب العمل أن يؤدى الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل حتى لا يقوم صاحب العمل بصرف الأجر فى غير المواعيد المحددة لذلك .

مكان دفع الأجر :

أوجب قانون العمل أن تؤدى الأجور فى المكان الذى يشتغل فيه العامل (المادة ٤٧) . وترجع الحكمة فى هذا الاشتراط إلى عدم

تحميل العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر وإضاعة وقته فى غير فائدة .

ويترتب على مخالفة هذا النص — أى دفع الأجر فى غير محل العمل — توقيع الجزاء المنصوص عليه فى المادة ٢٢١ من قانون العمل وهو الغرامة التى لا تقل عن مائتى قرش ولا تجاوز عشرين جنيهاً ، مع تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة .

صاحب الحق فى استلام الأجر :

قد يكون العامل قاصراً ، وعندئذ تقضى القواعد العامة بوجوب دفع أجره للولى أو الوصى . ولكن المشرع لم يترك أهلية قبض الأجر للقواعد العامة ، فنص فى المادة ٤٦ من قانون العمل على تكليف صاحب العمل بأن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر عاما أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقونه ، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته . والمشرع أورد هذا النص حتى لا يتطلب من صاحب العمل ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل اداء الأجر فضلا عما قد يتعرض له العامل القاصر من استيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه ، ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش عليه وكل تعقيد فى إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق .

الأجر عن الأجازات :

قرر المشرع للعامل الحق فى إجازة سنوية ، والحق فى إجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية والقومية ، والحق فى إجازة مرضية ، كما أعطى للمرأة العاملة الحامل إجازة وضع . ونظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعامل فقد قرر القانون أن تكون هذه الأجازات بأجر ، وسنعرض لهذه الأجازات المختلفة .

١ — إجازة سنوية بأجر : نص قانون العمل فى المادة ٥٨ على وجوب حصول العامل على جازة سنوية بأجر كامل ، وذلك نظراً لضرورتها وأهميتها بالنسبة للعامل لاستعادة نشاطه وفى هذا تنمية للإنتاج : ولا يجوز للعامل أن يشتغل خلال مدة الأجازة السنوية لدى صاحب عمل آخر ، فإذا لم يراع ذلك جاز لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها (المادة ٦٠ من قانون العمل) ذلك لأن المشرع يهدف إلى استمتاع العامل بالراحة .

٢ — إجازة فى الأعياد بأجر كامل : جرت التقاليد الدينية والتاريخية على الاحتفال ببعض الأعياد ، فتغلق المؤسسات والمنشآت حتى يتيسر للعمال الاشتراك مع سائر طبقات الأمة بهذه الاعياد . وكانت هذه الإجازات مثار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال لذلك نص قانون العمل فى المادة ٦٢ على أن لكل

عامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل على ألا تزيد على عشرة أيام فى السنة . وقد حدد القرار الوزارى رقم ١١ لسنة ١٩٦١ أجازات الأعياد على النحو التالى :

١ — اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر .

٢ — يوم الوقوف بعرفات (وقفة عيد الأضحى) .

٣ — اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى .

٤ — يوم رأس السنة الهجرية .

٥ — يوم شم النسيم .

٦ — يوم ١٨ يونيو (عيد الجلاء) .

٧ — يوم ٢٣ يوليو (عيد الثورة) .

٨ — يوم المولد النبوى الشريف .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

٣ — الأجر أثناء الأجازات المرضية : العامل معرض للمرض كغيره من البشر ، ولا جدال فى أن من حق العامل المريض أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره انقطاعاً تاماً حتى لا تتعرض حياته وحياة أسرته

المخاطر ، ولهذا الاعتبار نص قانون العمل فى المادة ٦٣ على مقدار الأجر الذى يعطى للعامل فى حالة المرض ، فنصت المادة المذكورة على أن العامل الذى يثبت مرضه له الحق فى أجر يعادل ٧٠ ٪ من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزاد بعدها إلى ٨٠٪ عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

ويسرى حكم هذه المادة على جميع العمال سواء أكانوا من عمال اليومية أم كانوا بالماهية الشهرية أم من العمال الذين تحدد أجورهم على أساس الساعة أو الأسبوع أو بسعر القطعة ، لأن أساس هذه المادة هو الإنسانية والرحمة والتخفيف على العامل .

ويرجع السبب فى زيادة الأجر الذى يحصل عليه العامل فى التسعين يوماً التالية عنه فى التسعين يوماً الأولى إلى أن استطالة مدة المرض تشف عن جديته وخطورته فضلا عن الرغبة فى الحرص على عدم إدخال البؤس الفادح على أسرة العامل المريض فى حالة استطالة مدة المرض .

٤ — أجر العاملة عن أجازة الوضع : أعطى قانون العمل للمرأة العاملة الحامل حق الحصول على اجازة وضع مدتها ٥٠ يوماً وللعاملة خلال إجازة الوضع الحق فى الحصول على أجر يعادل ٧٠ ٪ من أجرها اليومى أو الشهرى بشرط أن تكون قد أتمت وقت

بده إجازتها هذه سبعة أشهر متوالية فى خدمة صاحب العمل (المادة ١٣٤) .

حق عمال المناجم والمحاجر فى راحة أسبوعية بنصف أجر :

لما كان العمل فى المناجم والمحاجر شاقاً وخطراً حيث يكون العامل فيه عرضة لفقد حياته نتيجة لانهيار الجدران ، أو تهايل الأتربة ، أو سقوط الأحجار ، لذلك وضع المشرع تنظيماً خاصاً للعمل فيهما ، وألزم صاحب العمل بالتزامات خاصة فيما يتعلق بعطلة العامل ، وقد خرج المشرع على القواعد العامة فى أجازة العمال فى المناجم والمحاجر ، فنص قانون العمل فى المادة ١٤٧ على أن تكون الراحة الأسبوعية بنصف أجر .

أجر الساعات الإضافية :

ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يمنح العامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافياً يوازى أجره الذى يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠ ٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية (المادة ١٢١) .

ولما كان العمل فى المناجم والمحاجر شاقاً وخطراً — كما ذكرنا فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يمنح العامل أجرا إضافيا يوازى أجره الذى كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه

خمسين فى المائة على الأقل إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ١٠٠ ٪ إذا كان بعد غروبها (المادة ١٤٦) .

أجر العمل فى يوم الراحة :

اذا وقع العمل فى يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً فى أيام راحته فقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بأن يحسب الأجر الإضافى فى هذه الحالة مضاعفاً (المادة ١٢١) ، ويقصد بذلك انه إذا كان العامل يتقاضى أجراً عن يوم راحته وعمل فى هذا اليوم فأن أجره يحتسب فى هذه الحالة على أساس ٥٠ ٪ إلى الأجر الأساسى إن كان العمل نهاراً ، فان كان العمل ليلا تضاف نسبة ١٠٠ ٪ بخلاف الأجر الأساسى لليوم نفسه أما بالنسبة لعمال المناجم والمحاجر فقد نص قانون العمل على أنه إذا كان العمل فى أيام الراحة الأسبوعية أو الأجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغ يوازى الأجر بالكامل الذى يستحقه العامل عن الساعة مضافا اليه ١٠٠ ٪ وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته (المادة ١٤٦) .

المساواة فى الأجور :

لما كان تساوى الأجور عند تساوى ظروف العمل وتساوى المؤهلات ، قد أصبح من حقوق الإنسان المقررة والتى تستند إلى مبادئ العدالة فقد نص قانون العمل على أنه إذا عهد صاحب

العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك فى منطقة واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامنا معه فى ذلك (المادة ٥٣)

وقد قصد المشرع من هذه المادة أن يسد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض أعمالهم الأصلية إلى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جرياً وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التى حصل عليها عمالهم وبذلك تحدث تفرقة بين فريقين من العمال ، الفريق الأول يستخدمهم صاحب العمل ، والفريق الثانى يستخدمهم المقاول أو صاحب عمل آخر ، بينما يقوم الفريقان بتأدية عمل واحد لصاحب العمل الأصلى . لذلك ألزمت هذه المادة الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله أن يسووا فى المعاملة بين عمالهم وعمال صاحب العمل وذلك منعاً من التفرقة فى المعاملة التى تثير الحفيظة وتحقيقاً لذلك جعلت صاحب العمل متضامناً معهم فى ذلك .

المشاركة فى الأرباح :

وليس هذا فحسب بل أصبح العامل بمقتضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ شريكا فى الربح ، فقد أعطى هذا القانون الاشتراكى

العاملين فى الشركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، نسبة من الأرباح عبارة عن ٢٥ ٪ من الأرباح المعدة للتوزيع يكون توزيعها على الوجه الآتى :

١٠ ٪ توزع على الموظفين والعمال ، عند توزيع الأرباح على المساهمين . ويكون توزيع هذه المبالغ بنسبة المرتب الإجمالى لكل عامل ، بشرط ألا يجاوز مايخص الفرد ٥٠ جنيها ، وما تبقى من التوزيع على الأساس السابق ، يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز ماخصه ٥٠ جنيهاً بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من التوزيعين ٥٠ جنيها (القرار بقانون رقم ١٣٥٠ لسنة ١٩٦٢)
٥ ٪ تخصص للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقا لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة .

١٠ ٪ تخصص لخدمات اجتماعية مركزية للموظفين والعمال .

وفى ١٧ مايو سنة ١٩٦٢ صدر القرار بقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، وقد نص فى مادته الأولى بأن يضاف إلى الفقرة ب (٣) من البند ٥ من المادة ١٤ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ النص التالى « ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية تخصيص بعض المبالغ المتحصلة من هذه النسبة للتوزيع على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق أرباحا أو تحقق ارباحا قيلة لأسباب لاترجع إلى عدم

كفاءة فى التشغيل أو إلى تراخ من العاملين فى الشركة . ويكون التخصيص فى كل حالة على حدة وبناء على عرض الوزير المختص ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أن يعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ .

وبموجب هذه القوانين الاشتراكية أصبح للعامل بجانب أجره حقه العادل فى نتيجة عمله . فالهدف الأساسى من تخصيص حصة من أرباح الشركات لعمالها وموظفيها هو تحقيق العدالة فى توزيع الدخل القومى ورفع مستوى معيشتهم .

إثبات الوفاء بالأجر :

عنى الشارع ، ضماناً لتسلم العمال أجورهم بوضع طريقة خاصة لإثبات الوفاء بالأجر ، فلم يترك قانون العمل إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة ، بل نص فى المادة ٤٩ على أن يحدد وزير العمل الشروط والأوضاع التى تتبع فى إثبات تقاضى الأجر . وقد صدر القرار الوزارى رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٩ الذى استلزم لإبراء ذمة صاحب العمل من أجر العامل ، توقيع هذا الأخير فى السجل المعد لقيد الأجر أو على الإيصال المعد لذلك فى المؤسسات التى تستعمل النظام الآلى لإعداد الأجور أو فى كشوف الأجور التى يجب أن تتضمن بيانات معينة حددت فى ذلك القرار .

وتطبيقا لهذا القرار لا يمكن إثبات وفاء الأجر بالبينة والقرائن مهما قلت قيمة المبلغ المدفوع . ويرجع السبب فى اشتراط الوفاء بالأجر عن طريق التوقيع على سجلات الأجور أو كشوفها أو إيصالات النظام الآلى إلى الرغبة فى التأكد من صحة الوفاء من غير الالتجاء إلى البينة أو القرائن التى يسهل على صاحب العمل أن يستند إليها فى الادعاء بالوفاء .

حماية الأجر

لما كان الأجر هو المصدر الوحيد لنفقة العامل وأسرته ، فقد عنى مشرعنا العربى بوضع نظام مفصل لحمايته ، وهذه الحماية تتناول حماية الأجر من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر ، وحمايته من حقوق صاحب العمل فى الاقتطاع من أجور عماله ، وحمايته من دائنى العامل الراغبين فى الحجز عليه تحت يد صاحب العمل :

حماية الأجر من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر :

كفل قانون العمل حماية أجر العامل ، وكافة ما يستحقه من مبالغ من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر ، فرتب لهاحق امتياز عام على جميع أموال صاحب العمل من منقولات وعقار ، وتكون مرتبة هذا الامتياز بعد امتياز المصروفات القضائية من المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم ، ويخول هذا الامتياز للعامل أو لمن يستحقون عنه بعد وفاته ، أسبقية وأفضلية على بقية الدائنين فيما عدا ما ذكر (المادة ٨)

حماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل :

بالنسبة لصاحب العمل وضع قانون العمل قاعدتين أساسيتين

لحماية الأجر : الأولى هى تحريم كل الأساليب والطرق التى من شأنها أن تسمح لصاحب العمل بطريق غير مباشر بالتلاعب فى مقدار الأجر الحقيقى الذى يناله العامل . والقاعدة الثانية هى تضييق نطاق المقاصة بين الأجر وما قد يكون مستحقاً على العامل لصاحب العمل من فروق أو تعويضات .

١ — حرية تصرف العامل فى الأجر : أما القاعدة الأولى فتظهر من اجتماع المادتين ٤٥ ، ٥٠ من القانون إذ تنص الأولى كما رأينا على أن الأجور تؤدى بالعملة المتداولة قانونا وتنص الثانية على أنه لايجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل ، فالنص الأول — بإيجابية الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانونا — يحرم كل صور الوفاء بمقابل إذا كان الأجر المتفق عليه نقدياً فقانون العمل لايسمح بوجود ماسمى فى انجلترا بنظام المبادلة أو المقايضة Truck-System هذا النظام لايخرج عن أن يكون أداء للأجر النقدى عن طريق الوفاء بمقابل ، كأن يتسلم العامل — بدلا من النقود — سلعاً مما ينتجه صاحب العمل أو كوبونات أوراقا مالية أو أوراقاً تجارية مستحقة الوفاء فى أجل معين أو غير ذلك من الصور . ومن الواضح أن الأجر الحقيقى للعامل يكون فى هذا النظام تحت رحمة صاحب العمل الذى يتحكم فى أسعار السلع المعطاة إلى العامل

أو يعطيه أوراقا مستحقة الدفع فى أجل غير قريب أو مسحوبة على أشخاص غير مليئين إلى غير ذلك من ضروب التأثير فى مقدار الأجر ولاسيما أن قلة ثقافة العامل لا تسمح له بالوقوف على حقيقة الأمر .

أما المادة ٥٠ من قانون العمل فهى — إذ تبطل كل اتفاق يلزم العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل — تحرم إنشاء ماسمى فى فرنسا بمنشآت أو محلات الاقتصاد Economats وهى محلات ملحقة بمنشآت صاحب العمل تتولى بيع الأغذية والكساء والحاجيات الضرورية للعمال ولأسرهم بالنسيئة وبأثمان المفروض فيها فى الأصل أن تكون أقل من أثمان السوق وذلك رعاية للعمال . ولكن نظام المنشآت الاقتصادية هذا سرعان ما انقلب وبالا على العمال إذ جعل منه أصحاب الأعمال سبيلا لاستغلال العمال ولتحقيق أرباح من بيع السلع تخفف عنهم عبء الأجور وتنقص فى نفس الوقت من الأجر الحقيقى للعامل . بذلك كان من مساوىء هذا النظام أن يربط العامل بالمنشآت ربطاً لايقوى العامل على فصمه لأنه إذا ترك العمل فإن حسابه فى المنشآت الاقتصادية يصفى دفعة واحدة ، ويكون عليه أن يفى بكل ما بقى عليه من أقساط وهو مالا يقوى على تحمله .

ويلاحظ أن النص السابق يحرم فرض أى قيد على العامل

من حيث طريقة تصرفه فى الأجر ولو كانت المحلات التى يلزم بالشراء منها غير مملوكة لصاحب العمل والسبب فى ذلك أن كل تقييد للعامل من هذا النوع يخالف مبدأ الحرية الشخصية وحرية التصرف فى الأموال والعامل لايقبل النص على هذه القيود فى العقد إلا تحت ضغط حاجته إلى العمل . ويضاف إلى ذلك أن شبهة المصلحة الشخصية لرب العمل من مثل هذه الشروط شبهة قوية وإلا فلماذا يفرض على العامل الشراء من محلات معينة غير مملوكة له إذا لم تكن له مصلحة شخصية فى ذلك قوامها التمكن عن هذا الطريق من التلاعب بالأسعار وتخفيض الأجر الحقيقى للعامل .

٢ — حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل : إذا كان صاحب العمل مديناً بالأجر للعامل فإنه كثيراً ما يكون دائناً للعامل بمبالغ أخرى قد تساوى الأجر وقد تزيد عنه وذلك لأسباب مختلفة كأن يكون صاحب العمل قد أقرض العامل مبالغ معينة لمواجهة ظرف طارىء أو أن يتلف العامل بعض الأدوات المملوكة لصاحب العمل فيصبح مديناً بالتعويض عن هذا الإتلاف أو أن يشترى العامل بمحض اختياره بالنسيئة سلعاً مما ينتجه صاحب العمل أو أن يكون العامل قد تسلم أكثر من أجره فيجب عليه استرداد ماتسلمه دون وجه حق إلى غير ذلك من الصور وفى هذه الحالات جميعاً لو ترك الأمر للقواعد العامة لاستطاع

صاحب العمل أن يوقع المقاصة بين الأجر وبين دين العامل بحيث يحرم العامل من كل أجره أو من أكثره وهى نتيجة خطيرة لاتتفق مع الطابع الحيوى للأجر . ولذلك ضيق القانون من حدود المقاصة بين الأجر وبين ديون العامل ولم يسمح بها إلا فى حدود لاتلحق الضرر بالعامل فى مورد حياته الوحيد . لذا تدخل مشرعنا الاشتراكى بتنظيم الاقتطاع من الأجر لتسوية هذه الاستحقاقات بما يضمن للعامل الحصول على جزء من أجره يكفى لقوته وقوت عياله .

(ا) الاقتطاع لسداد القروض : نصت المادة ٥١ من قانون العمل على أنه لايجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ ٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة . فالقانون يحرم على صاحب العمل أن يقرض العامل بفائدة ولا يسمح له بإيقاع المقاصة بين الأجر وبين العامل المقترض إلا فى حدود ١٠ ٪ فقط من الأجر .

(ب) الاقتطاع لتعويض الإتلاف : ألزمت المادة ٥٤ من قانون العمل العامل بتحمل المبالغ اللازمة لإصلاح أو استبدال المهمات أو الآلات أو المنتجات المملوكة لصاحب العمل أو الموجودة فى عهدته إذا كان هو المتسبب فى فقدها أو اتلافها أو تدميرها .

ولصاحب العمل أن يقدر المبلغ اللازم لذلك ويبدأ باقتطاعه من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى كل شهر . وفتح المشرع السبيل أمام العامل للتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملا أو أمام اللجنة الاستشارية المشتركة المنصوص عليها فى المادة ١١١ من قانون العمل إذا كان يعمل لدى صاحب يستخدم عمل خمسين عاملا فأكثر ، وهذه اللجنة تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخر يمثلون العمال . وفى هذه الحالة الأخيرة يكون قرار اللجنة قابلا للاستئناف سواء من جانب العامل او صاحب العمل — خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها محل العمل .

وحكم المحكمة الجزئية نهائى فى كلتا الحالتين أى فى حالة رفع النزاع إليها ابتداء وفى حالة استئناف قرار اللجنة الاستشارية المشتركة أمامها . فإن لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد مااقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائيا أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه .

(ج) الاقتطاع للغرامات: حظرت المادة ٦٦ من قانون العمل

على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، كما حظرت عليه أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من خمسة أيام فى الشهر الواحد فالمشرع حدد الحد الأقصى للاقتطاع من الأجر وفاء للغرامات التأديبية بما يقابل أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد مهما كانت طريقة أداء الأجر وذلك حماية لأجر العامل وضمانا لعدم استقطاع صاحب العمل الأجر جميعه أو جزءا كبيرا منه مما يضر العامل وهو يعول على أجره وسداد نفقات معيشته .

وضمانا للأحكام المتقدمه أوجب المشرع على صاحب العمل قيد غرامات العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد له حسابا خاصا .

واقتطاع الأجر بسبب الغرامة وإن كان وفاء لها إلا أن المبالغ المقتطعة ليست حقا لصاحب العمل بل جعلها القانون حقا لعمال المؤسسة الواحدة فأوجب الشارع على صاحب العمل أن يخصص الغرامات المقتطعة من أجور عماله وفقا للمادة ٦٦ من قانون العمل لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقا للقواعد التي يضعها وزير العمل بقرار منه . وقد صدر القرار الوزارى مبينا طريقة التصرف فى أموال الغرامات التي تقتطع من العمال .

حماية الأجر من دائنى العامل :

عنى مشرعنا العربى بحماية الأجر من بطش دائنى العامل بوجه عام فلم يجز الحجز عليه إلا فى حدود ضيقة كما حماه أيضا من تورط العامل نفسه وسوء تصرفه فألحق بالحجز فى هذا المقام النزول عن الأجر وذلك حتى يكفل له العيش .

فقد يلتزم العمال بدين أو نفقة ، كما أن كثيرا منهم اعتادوا شراء حاجاتهم من المأكل والملبس بطريقة التقسيط ، وفى بعض الأحيان لا يجد الدائن أمامه مفراً لوفاء دينه من العامل إلا بالحجز على ما تحت يد صاحب العمل . ولما كان معظم العمال يعتمدون على أجورهم فقد وضعت المادة ٥٢ قيودا على الحجز أو النزول عن الأجر فنصت على أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة إلى الثلاثة جنيهات الأولى أو العشرة قروش الأولى يوميا إلا فى حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع . ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس . وفى حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

وتبدو أهمية هذا النص أولا فى انه يسوى فى الحكم بين الحجز على الأجر ونزول العامل عنه أى حوالته إلى الغير ، وثانيا فى أنه يقيم تفرقة بين الدائنين الذين يجوز لهم الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل فى حدود الربع ، فلا يسمح بالحجز على الأجور الصغيرة التى لاتتجاوز ثلاثة جنيهات شهريا أو عشرة قروش يوميا إلا للدائنين الذين تكون حقوقهم ذات طابع حيوى كالدائنين بالنفقة وللدائنين الذين ساهموا فى حياة العامل وضرورياته كالدائنين بأثمان المأكل والملبس ، فهؤلاء الدائنون يكون لهم الحق فى الحجز على ربع ما يتبقى من الأجر بعد خصم الثلاثة جنيهات الأولى شهريا أو العشرة قروش الأولى يوميا . وهذه الأحكام جميعا ترد إلى الطابع الحيوى للأجر .

حماية الأجر الحقيقى للعامل :

وكما عملت الدولة على حماية الأجر الحقيقى للعامل وزيادته بما توفره له ولأسرته من خدمات اجتماعية مجانية أو بأجور رمزية فقد اقتضت السياسة الاشتراكية للدولة التوسع فى تقديم الخدمات المجانية العامة للطبقة العاملة . وهذه الخدمات المجانية أوسع من أن تحصر بل هى تمتد إلى كل ما من شأنه تحسين ظروف العمال ومعيشتهم وإلى كل ما يؤثر فى نفسيتهم ومعنوياتهم سواء قامت به الدولة بالطريق المباشر كالتعليم والرعاية الصحية والسكن وسائر

الخدمات العامة أم فرضته على أصحاب الأعمال عن طريق التشريع كتوفير العلاج الطبي والتغذية وتوفير وسائل الانتقال للعمال الذين يقيمون بعيدا عن أماكن العمل . ويلاحظ أن هذه الرعايه التي تقوم بها الدولة لا تكون مقصورة في تأثيرها ونفعها على العامل وأسرته فقط بل إنها تمس حياة المجتمع الذي يعيش فيه ولهذا لا يمكن الفصل بين الرعاية الاجتماعية للطبقة العاملة وبين الخدمات العامة التي توفرها الدولة لرفع المستوى الصحي والاجتماعي والثقافي لعامة الشعب .

كما شجعت الدولة تكوين ونشر الجمعيات التعاونية الاستهلاكية لأنها تحرر المستهلكين من استغلال الوسطاء وتضمن هبوط الأسعار وتساعد على زيادة مقدرة الشراء عند العمال ومن ثم تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأجر الحقيقي للطبقة العاملة .

سياسة تحديد الأجور

فى ظل اشتراكيتنا العربية

تجلى الطابع الإنسانى لمشرعنا العربى فى سياسة تحديد الأجور حتى يكون العمل بعيداً عن نظام العرض والطلب ، وليسمو تبعاً لذلك نشاط الإنسان العامل على نظام المنافسة .

ولم تنبت فكرة تحديد الأجور ، أو على وجه الدقة فكرة وضع حد أدنى لها إلا فى فاتحة هذا القرن تحت تأثير المذاهب الاشتراكية مع غيرها من الجهود الداعية إلى التخفيف من آلام العمال والساعية إلى توفير أسباب العيش الكريم لهم — وأصبح إقامة حد أدنى لأجور العمال فى الدول المتقدمة ، حقيقة تشريعية واقتصادية ، واجتماعية واقعة .

وسنعرض لسياسة تحديد الأجور قبل الثورة ، ثم نظم تحديد الأجور فى ظل اشتراكيتنا العربية :

سياسة تحديد الأجور قبل الثورة

المساومة هي الأساس في تحديد الأجور :

فى ظل النظام الرأسمالى الذى كان سائداً فى مصر قبل الثورة ، كان مشرع ذلك الوقت يؤمن بمبدأ سلطان الإرادة ، أى حرية التعاقد . غير أن هذا المبدأ بما تضمنه من حرية مطلقة كان وبالا على الطبقة العاملة . فقد أدى الأخذ بهذا المبدأ فى علاقات العمل إلى غبن شديد للعامل ، إذ يفترض حرية كاملة للأفراد فى إبرام العقود ومساواة مطلقة بين إرادتهم عند التعاقد . وتجاهل المشرع مالعقد العمل من طبيعة متميزة تدعو إلى إفراده بقواعد تختلف عن تلك التى تنظم بقية العقود . وبذلك أصبحت إرادة صاحب العمل تقوم مقام القانون فى تنظيم العمل ، فاختل التوازن على هذا الوجه ، بين إرادتى الطرفين وانحصر دور العامل فى مجرد الإذعان لبنود صاحب العمل وكان هذا الأخير يضع من شروط العمل ما يحلو له دون قيد أو رقابة . وقد عانى العامل الكثير من الآلام فى ظل هذا النظام . وكانت المساومة بين العامل وصاحب العمل هى الأساس فى تحديد الأجور ، لذلك كانت الأجور

ضئيلة وتافهة وكان المشاهد أن العامل يقبل شروط صاحب العمل مهما ظهر فيها من حيف ليحصل على قوت يومه ويقى عياله من التهلكة .

ووقف المشرع موقفا سلبيا رغم ما كان يعانيه العمال من ضآلة فى الأجور ، مطلقا لأصحاب الأعمال حرية استغلال العمال . وفشلت جهود العمال فى سبيل تحسين مصائرهم فى حمل الشارع على التدخل لحمايتهم ، ولم يكن المشرع حراً فى اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه الرأسمالية المستغلة التى حرصت على دفع أجور هزيلة سعيا وراء المزيد من الأرباح .

ظل مشروع ذلك العهد جامدا ردحا من الزمان ، أو فرض عليه أن يظل كذلك ، آخذاً بمبدأ سلطان الإرادة فى سياسة تحديد الأجور ، إلى أن قامت الحرب العالمية الثانية وما جرته فى ذيولها من تطورات اقتصادية وارتفاع فى نفقات المعيشة ، حيث بدأ متردداً خجلا فى تنظيم الأجور ، فقد ظهر الحد الأدنى للأجور لأول مرة أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، بمناسبة تقرير إعانة غلاء المعيشة للعمال والمستخدمين فى المحال الصناعية والتجارية بمقتضى الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الذى قرر حداً أدنى للأجر بسبعة قروش ونصف قرش للعامل البالغ من العمر ١٨ سنة . ونظراً لتفاهة هذا الحد الأدنى للأجر الذى فرضه

الشارع على نحو يجعله عديم الأثر فى الحياة العملية ، اضطر إلى زيادة هذا الحد الأدنى عدة مرات آخرها الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الذى حدد للعامل البالغ ثمانية عشر عاما ١٢½ قرشاً فى اليوم أو ٣١٢½ قرشاً فى الشهر ، وينقص العامل الذى يقل عن هذه السن نصف قرش فى اليوم أو ١٢½ قرشا فى الشهر عن كل سنة تقل عنها على ألا يقل عن ١٠ قروش فى اليوم أو ٢٥٠ قرشا فى الشهر . كما اعتمد المشرع فى تحديد علاوة غلاء المعيشة على عنصرين : الأول أجر العامل فى الشهر ، فتزيد نسبة العلاوة كلما قل هذا الأجر ، فهى تتناسب معه تناسبا عكسيا . والعنصر الثانى الأعباء العائلية للعامل فتزيد نسبة العلاوة بزيادة هذه الأعباء فهى تتناسب معها تناسباً طرديا .

ولم توفر هذه العلاوة للعامل إلا القدر اللازم للمعيشة فى أدنى الحدود المستطاعة كما لم يستفد من أحكام هذا الأمر العسكرى سوى عمال المحلات التجارية والصناعية .

الحد الأدنى لأجر العمال الزراعيين :

كان الحد الأدنى قاصراً ، كما قدمنا ، على العمال فى المحلات الصناعية والتجارية ، ولم يحفل المشرع بوضع مثل هذا الحد على تواضعه ، لعمال الزراعة ، رغم حاجتهم القصوى إليه ، وقد ظل عمال الزراعة بمنأى عن كل تدخل من المشرع لتنظيم أمورهم ،

ولكن إزاء وقوع كارثة انتشار الملاريا عام ١٩٤٤ وضياع أرواح عشرات الآلاف وما كشف عنه انتشار هذا الوباء من سوء التغذية ، ونقص مقومات الحياة الإنسانية اضطر المشرع إلى التدخل وإصدار الأمر العسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، ولكنه قصر حمايته على مديريتى قنا وأسوان ، ووضع حداً لأجر العامل الزراعى فى تلك المناطق . وقد كان الحد الأدنى للاجر للعامل البالغ ثمانية عشر عاما عشرة قروش فى اليوم وأجيز أن ينقص لمن دون هذه السن نصف قرش عن كل سنة أو كسور السنة تنقصه لبلوغها بحيث لا يقل أجره عن خمسة قروش فى اليوم .

وظل على هذا النحو الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعامل الزراعى قاصرا على مديريتى قنا وأسوان إلى أن قامت الثورة .

الثورة وسياسة تحديد الأجور

قامت ثورة ٢٣ يوليو لتنقذ شعباً أضناه الضيم والاستبداد والاستعباد ، وتخلصه من الظلم الاجتماعي الذى اكتوى بناره ردحا طويلا من الزمن لذلك كان من الطبيعى ، وقد نبعت الثورة من وجدان الشعب ، أن تضع فى قمة أهدافها الاهتمام الكامل بالقوى العاملة والنهوض بها وانتشالها من أوضاع الفوضى والتخلف والاستغلال التى كانت تعيش فيها وتضع حداً للظلم الاجتماعى بشتى مظاهره .

وضع حد أدنى لأجر العمال الزراعيين :

عمدت الثورة أول ما عمدت إلى القضاء على الاقطاع بإصدار القانون الثورى ، قانون الإصلاح الزراعى رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ الذى حرر العمال الزراعيين من الرق والاستغلال ، ووضع لأول مرة فى تاريخ البلاد حداً أدنى لأجور عمال الزراعة بمقتضى لجان شكلت لهذا الغرض ، فنصت المادة ٣٨ منه على أن يقوم بتعيين أجر العامل الزراعى فى المناطق الزراعية المختلفة كل عام لجنة يشكلها وزير الزراعة برياسة أحد كبار موظفى الوزارة وعضوية ستة يختارهم الوزير ، ثلاثة يمثلون ملاك الأراضى الزراعية

ومستأجريها وثلاثة يمثلون العمال الزراعيين ولا يكون قرار هذه اللجنة نافذاً إلا بعد تصديق وزارة الزراعة .

وتطبيقاً لهذا النص تشكلت اللجنة المشار إليها وأصدرت قرارها بتحديد الحد الأدنى لأجور عمال الزراعة وصدق الوزير على قرارها فأصبح نافذاً . وهذا الحد الأدنى هو ١٨ قرشاً للرجال وعشرة قروش للأولاد والنساء أو البنات وذلك لمن جرى العرف الزراعي على استخدامهم باليومية .

الثورة تعيد النظر فى نظام تحديد الأجور :

هكذا تحدد اجر العامل الزراعى بثمانية عشر قرشاً فى اليوم بينما حددت الأوامر العسكرية السابقة على الثورة أجر العامل الصناعى والتجارى باثنى عشر قرشاً ونصف يومياً . ولما كان من غير المعقول ومما يخالف العرف وطبائع الأشياء أن يظل أجر العامل الصناعى أو التجارى الذى يعيش فى المدينة - حيث ترتفع نفقات المعيشة - عن أجر العامل الزراعى الذى يعيش فى القرية حيث تقل نفقات المعيشة بصورة ملموسة . كما أن نظام غلاء المعيشة الذى حددته الأوامر العسكرية السابقة يختلف باختلاف الحالة الاجتماعية للعامل ، وهذه العلاوات والحد الأدنى للأجر تقل كثيراً عن مدى الارتفاع الذى وصلت إليه الأسعار ، وأخيراً فإن الحد الأدنى للأجور لا يتفق مع طبيعة ظروف كل مهنة . وهذا الأجر

يجب أن يحدد فى كل صناعة وفى كل منطقة على حدة .

لذلك رأى المشرع الثورى ملافاة هذه العيوب جميعها فألغى هذه النظم واستحدث نظام لجان الأجور . وهذه اللجان تكون من ممثلين عن الدولة والعمال وأصحاب الأعمال ، وتختص هذه اللجان بتحديد مستويات الأجور فى الصناعات والمهن المختلفة ، وتمارس عملها هذا فى المناطق الداخلة فى اختصاصها مع الرجوع إلى الاحصائيات الخاصة بنفقة المعيشة ، ودراسات معيشة الأسر ، وعناصر نفقة الإنتاج والكفاية الإنتاجية . ومن شأن هذا النظام معالجة الأجور فى الصناعات وفى كل مهنة وفى كل منطقة على حدة حتى تكون قرارات تلك اللجان متمشية مع احتياجات العامل ومع الظروف الاقتصادية المختلفة مع الزمان والمكان . وسنعرض لهذا النظام بالتفصيل عند إيضاح سياسة تحديد الأجور فى مجتمعنا الاشتراكى .

سياسة تحديد الأجور

فى مجتمعنا الاشتراكي

انتهى العهد الذى كان تحديد الأجر فيه يتم نتيجة للعرض والطلب ، كما انتهت الآراء والمذاهب التى كانت تقول ان تحديد الأجور من أخص الأمور التى يجرى الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل والتى لا يجوز التعرض أو المساس بما يتم الاتفاق عليه ، بعد أن أصبح تدخل الدولة فى تحديد الأجور لتحقيق أهداف اجتماعية وإنسانية واقتصادية مسألة مقررة .

فلم يعد تحديد أجر العامل من اطلاقات صاحب العمل فى ظل النظام الاشتراكى كما هو الحال فى النظام الرأسمالى ، بل إن تدخل الدولة لتحديد هذا الأجر أصبح أمراً ضرورياً تمليه العدالة الاشتراكية . لذلك اتجه مشرعنا الاشتراكى نحو إيجاد أسس جديدة لتقدير الأجور غير تلك التى فرضها النظام الرأسمالى فاستحدث تشكيل لجان لتحديد الأجور ، ونص على هذه اللجان بالفصل السادس من الباب الثالث من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

مزايا نظام لجان الأجور :

ستؤدى لجان الأجور خدمات جليلة فى سبيل السلام الصناعى ،

فالاتصال المباشر والمناقشات المتواصلة بين العمال وأصحاب الأعمال يؤديان إلى تفهم الأمور والوصول إلى حلول ترضى الطرفين ، وبذلك يتجنب المجتمع الآثار المترتبة على التوتر الناتج عن قيام النزاع . ومن مزايا نظام لجان الأجور مرونته إذ يمكن تغيير الحد الأدنى للأجر بتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، فقد اشترط القانون فى الأجر أن يكفى لسد حاجات العامل الأساسية ، فيجب أن يكون الأجر من الكفاية بحيث يكفل للعامل ولأسرته الحياة الجديرة بكرامة الإنسان ، كما يجب أن يكون الأجر عادلا ومناسبا ويقوم الأجر العادل المناسب على فكرة الجزاء العادل والتوزيع العادل من جهة ، كما يقوم على فكرة الاشتراك فى المجتمع بخيرات الطبيعة وبثمار العلم والمدنية ، ومن ثم على نظرية تطور مستوى المعيشة ونسبته من جهة أخرى . والفكرة الأولى أبعد ما تكون عن أن تجعل من العمل سلعة تباع وتشترى ، بل تنظر إليه كأهم عوامل الإنتاج ومن حقه أن يحصل على الجزاء الأوفى دون غبن أو استغلال ، أما الفكرة الثانية فتفسح إمكانيات إشباع قدر أكبر من الحاجات ، كما تتمشى مع نظرية التطور فبعض الحاجيات التى كان ينظر إليها فى عصر ما كماليات لا تلبث أن تصبح فى عصور تالية من الضروريات .

وهكذا يتضح لنا من كل ما سبق أن السياسة الرشيدة للأجر

هى التى تقوم على أساس العدالة والكفاية والاشتراك فى التمتع بخيرات الطبيعة وثمار العلم والمدنية ، ولا يكون تنفيذ مثل هذه السياسة إلا عن طريق لجان الأجور . ولا شك أن سياسة رسم الأجور عن طريق لجان تحديد الأجور تعتبر من أحسن السياسات فى الأنظمة الحديثة لتحسين مستويات معيشة العمال ، كما أن من شأنها العمل على الإقلال من المنازعات الكثيرة من أصحاب العمل والعمال ، فعدالة الأجور وكفايتها تعتبر من أهم عوامل السلام الصناعى .

تشكيل لجان تحديد الأجور واجتماعاتها :

نص قانون العمل على أن تشكل بقرار من وزير العمل لجنة مشتركة لاقتراح تحديد الأجر فى كل محافظة ، كما يجوز تشكيل لجان خاصة بالمراكز الصناعية الهامة ، وتؤلف هذه اللجان برياسة مندوب من وزارة العمل ، وعضوية مندوب من وزارة الصناعة ، أو وزارة الاقتصاد ، حسب الأحوال ، ومندوب عن أصحاب الأعمال تختاره منظماتهم ، ومندوب عن العمال يختاره اتحاد نقاباتهم (المادة ١٥٦) .

وعضوية هذه اللجنة سنة قابلة للتجديد . وقد وضع القانون قواعد لاجتماعاتها : فلا تكون اجتماعات اللجنة قانونية إلا إذا حضرها جميع الأعضاء فإذا لم يتكامل العدد يؤجل الاجتماع إلى جلسة ثانية

تعقد بعد أسبوع على الأكثر وفى هذا الاجتماع الثانى يكفى حضور ثلاثة أعضاء بينهم مندوبو أصحاب الأعمال والعمال ، فإذا امتنع مندوب أصحاب العمل ومندوب العمال عن حضور الجلسة الثانية تدعى اللجنة فى اجتماع ثالث خلال ثلاثة أيام يكتفى فيها بحضور أى عدد من الأعضاء وتصدر اللجنة قرارا بأغلبية آراء الحاضرين فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى به رئيس اللجنة .

كما نص القانون على أن تجتمع هذه اللجنة بصفة منتظمة دورة فى كل سنة على الأقل ويكون لهذه الدورة جدول أعمال وتواصل اللجنة اجتماعاتها حتى تفرغ من جدول أعمالها .

اختصاصات اللجنة :

جاء نص قانون العمل عاما وشاملا لتحديد الأجور فى سائر ميادين النشاط الاقتصادى سواء كان صناعيا أو تجاريا أو زراعيا . واعتبرت كل محافظة وحدة قائمة بذاتها بحيث تتخصص كل لجنة فى تحديد الأجور فى المحافظة التى أنشئت بها . وذلك لاختلاف الظروف من محافظة لأخرى .

ونص القانون على أن هذه اللجنة تقترح الحد الأدنى للأجور كما لها أن تقترح إضافة زيادة الأجور مراعية فى ذلك أن يكفى الأجر لسد حاجات العامل الاساسية . ويجب على اللجنة قبل

اقتراح قرارها أن تسمع رأى كل من منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال وذوى الشأن ، فإذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة أو للعمال نقابة وجب سماع رأى من تراه اللجنة (المادة ١٥٨) .

ثم ترفع اللجنة مقترحاتها إلى وزير العمل لإصدار القرارات التى تعين الحد الأدنى للاجور ، وهذه المقترحات لا تكون نافذة وسارية المفعول قبل صدور القرارات الوزارية المنفذة لها (المادة ١٥٩) وللوزير فى الحالات الاستثنائية ، كالأزمات الاقتصادية أو هبوط النقد أو ارتفاع تكاليف الحياة ارتفاعا كبيراً ، أن يدعو جميع اللجان إلى اجتماع عام للنظر فى تعديل الأجور .

المعايير والأسس التى تراعى عند تحديد الأجور :

نص قانون العمل فى الفقرة الأولى من المادة ١٥٨ على ن اللجنة تقترح الحد الأدنى للأجور مراعية فى ذلك أن يكفى لسد حاجات العامل الأساسية . وهذا هو المبدأ الذى يراعى عند تحديد الأجور . وحاجات العامل الأساسية تتألف من المسكن والغذاء والملبس لنفسه ولمن يعول ، وعلى ذلك فيجب أن يلحظ دائما اتخاذ الأرقام الرسمية القياسية للمعيشة كأساس لتحديد هذه الأجور بحيث يتعين زيادة الأجور كلما سجلت الأرقام الرسمية لنفقات المعيشة ارتفاعا ملحوظا ، كما يجب أن تراعى القوة الشرائية للعملة ومدى ارتفاعها أو هبوطها كما يجب أن يؤخذ فى الاعتبار الحالة الاقتصادية

السائدة ، وهل يسود الجو انتعاش ورواج أو ركود ؟ فكل هذه عوامل يجب مراعاتها عند تحديد حاجات العامل الأساسية .

وقد نص قانون العمل على معاقبة كل من يخالف الأحكام التى يصدر بها قرار من وزير العمل بالتطبيق لأحكام المادة ١٥٩ فى شأن تحديد الأجور بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد عن خمسين جنيها . وفضلا عن ذلك تقضى المحكمة بإلزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة المستحقة وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

وإلى أن تنشأ هذه اللجان وتباشر أعمالها وتصدر قراراتها بتحديد الأجور وتصبح نافذة فقد نص القانون على أن الأوضاع الجارية الآن يستمر العمل بها ، أى سريان الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ (المادة ٤ من قانون إصدار قانون العمل) . فقرارات لجان الأجور هى البديل لنظام إعانه الغلاء المعمول به حاليا ، وهذا أمر منطقى لأن هذه القرارات ستقوم على تحقيق التناسب بين نفقات المعيشة والأجر فى كل أقليم .

قرارات الحد الأدنى

لما كان من غير المفيد أن تعقد لجان الأجور قبل صدور القرارات الاشتراكية الخاصة بتحديد الحد الأدنى لأجر العامل الصناعى ، فقدأصدر مشرعنا الاشتراكى قرارين ينظمان الحد الأدنى لأجور عمال الصناعة ، أحدهما طبق على القطاع العام اعتبارا من أول فبراير من عام ١٩٦٢ والثانى طبق على القطاع الخاص اعتبارا من أول يونيو من نفس العام .

وقد وضعت هذه القرارات الاشتراكية قاعدة تبدأ منها لجان الأجور عملها ووفرت من الوقت والجهد والجدل ورفعت المستوى المادى .

فتحقيقا للسياسة الاشتراكية التى تهدف إلى رفع مستوى الطبقة العاملة صدر القرار الجمهورى رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢ بتحديد حد أدنى لأجور العمال فى الشركات التابعة المؤسسات العامة الصناعية . وينص القرار بمادته الأولى على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذى يتجاوز سنه ثمانية عشر عاما من أجر يومى شامل فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية إلى خمسة وعشرين قرشاً .

وهذا القرار يمثل ما تهدف إليه الاشتراكية العربية من توفير الأمن والاستقرار للعامل ، فهو يهدف إلى وضع حد أدنى يحفظ على العامل كرامته كإنسان ويحافظ على مستوى معيشة له ولأسرته وقد قصد من تطبيق هذا القرار على الشركات التابعة للمؤسسات الصناعية أن يعطى للقطاع العام دوره القيادى ، كما أظهر العمل أن تطبيق هذا القرار على هذه الشركات لم يترتب عليه أن واجهت أية صعوبة مالية ، بل على النقيض من ذلك ، ترتب على تطبيقه زيادة فى الإنتاج كنتيجة طبيعية لزيادة العمال على القدرة الإنتاجية . وقد طبق هذا القرار على ٢٤٩٫٠٠٠ عامل .

وتطبيقا للاشتراكية ومبادىء الكفاية والعدل ، وتحقيقاً للمساواة بين العمال فى قطاع الصناعة ، وتكافؤ الفرص بين الجميع صدر القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ بتحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية فى القطاع الخاص ، وتنص المادة الأولى منه على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذى تتجاوز سنه ثمانى عشرة سنة من أجر يومى شامل فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه إلى خمسة وعشرين قرشاً . وقد أوضحت المذكرة الإيضاحية للقانون المقصود بالمنشآت الصناعية فى مجال تطبيق أحكام هذا القانون بأنها تلك التى يسرى عليها أحكام المادتين

١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، أى المنشئات الصناعية التى لا يجوز إقامتها أو تكبير حجمها وتغيير غرضها الصناعى أو مكان إقامتها إلا بترخيص من وزير الصناعة بعد أخذ رأى اللجنة المشكلة بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٤٥٠ لسنة ١٩٥٨ . وقد حدد وزير الصناعة هذه المنشئات بادىء الأمر بقرار رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ اعمالا للرخصة المخولة له بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه بالمنشئات الصناعية التى يجاوز تكاليف إقامتها الكلية خمسة آلاف جنيه والمحددة بالجدول المرفق بالقرار . ثم امتدت أحكام المادة الأولى المشار إليها إلى المنشئات الصناعية التى تجاوز تكاليفها الكلية ألف جنيه وذلك بقرار من وزير الصناعة رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٦٠ وكذلك الشأن بالنسبة للمنشئات التى تخضع لأحكام المادة الثامنة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فالقانون يسرى على العاملين بها ، وهذه المنشئات قد صدر بشأنها قرار وزير الصناعة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٥٨ فحددها بالمنشئات القائمة التى تجاوز التكاليف الكلية لإقامتها خمسة آلاف جنيه ثم امتد تطبيق هذه المادة إلى المنشئات التى تجاوز التكاليف لإقامتها ألف جنيه وذلك بموجب قرار وزير الصناعة رقم ٦٨٠ لسنه ١٩٦٠ .

وقد وضع القانون جزاء يوقع على كل من يخالف أحكامه فنصت المادة الثانية على معاقبة صاحب العمل الذى يخالف أحكام

المادة الأولى منه بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز ألف جنيه وذلك مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر .

وقد أوضح البيان الذى ألقاه الدكتور عزيز صدقى وزير الصناعة فى المؤتمر الوطنى للقوى الشعبية نتائج تطبيق هذا القرار فقال : « إن هذا القرار الهام ينطبق على ٤٤٦٩ منشأة صناعية يشتغل فيها ٤١٣ ألف عامل ، من بين هؤلاء العمال أكثر من ٢٠٠ ألف عامل كان أجرهم أقل من ٢٥ قرشا ويتراوح بين عشرة قروش و ٢٣ قرشا . وبصدور هذا القرار الاشتراكى الذى جاء محققا للتطور الاشتراكى الاصيل ارتفع أجر أكثر من ٢٠٠ ألف عامل فى شركات القطاع الخاص إلى ٢٥ قرشاً وبذلك لا يوجد الآن بين ٦٦٢ ألف عامل يشتغلون فى القطاعين العام والخاص من يقل أجره عن ٢٥ قرشاً .

الأجور والكفاية الإنتاجية

ترتبط أجور العمال ارتباطا وثيقا بكفاية إنتاجهم ، وهذا الارتباط يخلق بين الظاهرتين علاقة مركبة مزدوجة بحيث تؤثر كل منهما فى الأخرى وتتأثر بها وقد أكدت الإحصائيات والمقارنات والتجارب أن ارتفاع مستوى الكفاية الإنتاجية مصحوب دائما بارتفاع الأجور ، وكما أثبتت الاحصائيات والتجارب هذه العلاقة وجعلت منها حقيقة علمية ، أثبتت من ناحية أخرى أن مستوى الأجور يؤثر تأثيراً مباشراً فى مستوى الكفاية الإنتاجية ، فكلما كان أجر العامل من الارتفاع بحيث يكفل له الحصول على السكن الصحى الملائم والتغذية الكافية ويضمن له سبيل الحياة الكريمة التى تحقق له فى النهاية رضا النفس والشعور بالإطمئنان والثقة فى مواجهة مسئولياته العائلية فتزداد بذلك كفايته الإنتاجية وهذه الزيادة تؤدى إلى ارتفاع مقابل فى مستوى الأجور وهكذا يسير الاجر جنبا إلى جنب مع كفاية الإنتاج .

وقد بدأ تاريخ الكفاية الإنتاجية فى مصر فى عهد الثورة المباركة ، فقد أنشىء فى ١٤ يونيو عام ١٩٥٤ مركز الكفاية

الإنتاجية والتدريب المهنى ، وما أن أنشئت وزارة الصناعة فى أغسطس ١٩٥٦ حتى تقرر ضم مركز الكفاية الإنتاجية إليها وحول المركز إلى إدارة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى لتتولى نشر الوعى الإنتاجى وزيادة الإنتاج وتزودت هذه الإدارة بخبراء متمرسين متخصصين فى وسائل الإنتاج الحديثة وعلوم الهندسة الصناعية المتطورة ويعكف هؤلاء الخبراء والمتخصصون على تحقيق الكفاية الإنتاجية عن طريق تنظيم المؤسسات الصناعية . فالمؤسسات الصناعية لم تعد — كما كان الأمر قبل الثورة — مجرد مؤسسات ينشئها أصحابها لمباشرة الإنتاج اعتباطا وكيفما اتفق وحسبما تشاء الظروف والملابسات ، وإنما أصبحت المؤسسات الصناعية فى عهدنا الاشتراكى مؤسسات قومية ذات أهمية بالغة بالنظر إلى قيامها بالإنتاج الصناعى الذى يؤثر فى حياتنا الاقتصادية بصفة عامة وفى حياة كل فرد من أفراد المجتمع بصفة خاصة . ومن هنا صار تنظيم المؤسسات الصناعية يحتل مكاناً مرموقاً فى إدارة الكفاية الإنتاجية وتحقيقاً لهذا الغرض يقوم خبراء الكفاية الإنتاجية بتطبيق أسس الإدارة العلمية وتعميم ضبط الإنتاج وتحسين ظروف العمل وتهيئة العلاقات الإنسانيه المنتجة وتدريب العمال والمشرفين تدريبا فنياً وعمليا . ففيما يتعلق بالعامل يقوم خبراء الكفاية الإنتاجية بدراسة سلوكه داخل المصنع لمعرفة الحركات والعادات غير المقيدة بغية التقليل من

الإجهاد الذى يصيبه من غير طائل ودراسة البيئة التى يعمل فيها بغية تحسين هذه البيئة مثل التهوية والإضاءة والظروف الصحية وغير ذلك ، ودارسة العمل ذاته عن طريق قياس وتقدير الوقت والجهد والكفاية التى تتطلبها ، كل عملية بغية وضع نظام إدارى صحيح يضمن موازنة العمل وإعادة توزيعه وتنظيم أوقات الراحة والترفيه والتسلية ووسائل تشجيع العامل على مضاعفة إنتاجه ومدى ما يستحقه من مكافأة فى مقابل ذلك لحفزه على الابتكار .

كذلك تتبع طرق عديدة لزيادة الإنتاج عن طريق الإعداد المهنى السليم . فالتدريب المهنى يعد فى مقدمة الوسائل التى تؤدى إلى نمو الإنتاج وارتفاع مستواه الفنى ، ويمكن لأصحاب الأعمال أن يحصلوا على إنتاج أوفر وأدق إذا حصل العامل على التدريب الضرورى وأتقن خير الوسائل لاستخدام الآلة وصيانتها وقلل ما أمكنه من الخسائر التى تصيب الآلات أو المصنوعات وبالإضافة إلى ما تقدم فإن إقبال العمال على الأخذ بنظام التدريب المهنى يمكنهم من الوصول إلى درجة فنية عالية تتيح لهم الحصول على أجور أكثر سخاء ، والاحتفاظ بشروط سخية للعمل نتيجة لتقدير أصحاب الأعمال لإنتاجهم واقتناعهم بالمستوى الفنى الذى وصلوا إليه .

ولن يكون ارتفاع الأجور بسبب حسن تدريب العمال

وزيادة إتقانهم لعملهم سببا فى إرهاق الصناعة واستهدافها للخسارة لأن ارتفاع الأجور فى هذه الحالة لم يأت عن طريق زيادة أعباء الصناعة دائماً وإنما أتى نتيجة ارتفاع القيم الصناعية وزيادة دخل القائمين بالصناعة بسبب ذلك .

ويتضح مما تقدم أن التدريب المهنى وما يتبعه من زيادة فى الكفاية الإنتاجية هو الوسيلة الطبيعية التى يستطيع العمال عن طريقها أن يحافظوا على أجورهم وشروط عملهم بل أن يحسنوها .

مستقبل الأجور
فى مجتمعنا الاشتراكى

ما من شىء يؤثر فى حياة العامل وفى علاقته بالآخرين وبالمجتمع بوجه عام كما يؤثر فيها الأجر ، لذلك عنى مشرعنا الاشتراكى برسم سياسة رشيدة للأجور تقوم على الأسس الآتية :

١ — سياسة الأجور والتخطيط .

٢ — كفاية الأجور وعدالتها .

٣ — المبادىء التى ترتكز عليها سياسة الأجور .

وسنعرض لهذه الأسس الثلاثة التى تقوم عليها سياسة الأجور فى مجتمعنا الاشتراكى :

سياســـة الأجور والتخطيط :

الاشتراكية العربية تعمل لتحقيق أهداف الشعب عن طريق التخطيط . . التخطيط للموارد الطبيعية واستغلالها . . والتخطيط للقوى البشرية وتنظيم استخدامها .. والتخطيط لزيادة الإنتاج ورفع الكفاية فيه .. والتخطيط لتوزيع الدخل بين الاستثمار فى زيادة الطاقة الإنتاجية وبين الاستهلاك لرفع مستوى المعيشة الإنسانية ..

فالتخطيط فى مجتمعنا الاشتراكى دعامة لتنظيم وضع النظام الذى يرغب الشعب فى إرسائه وتعمل حكومتنا الاشتراكية على إعلاء بنائه . فمن ناحية الإنتاج ترتكز الاشتراكية العربية على التخطيط الشامل لجميع مجالات الإنتاج وقطاعاته بما يضمن معدلات للنمو الاقتصادى والاجتماعى تفوق كثيراً معدلات نمو السكان . . وتدعيم طاقات الإنتاج وتوسيع قاعدته الإنتاجية بصفة مستمرة حتى تكون فرص العمل مفتوحة أمام العاملين ، وتستوعب فى مجالاتها جميع الزيادة التى تترتب فى القوى العاملة . . ويلاحظ أن النظام الذى يراد إنشاؤه يعتبر العامل مصدراً أساسياً من مصادر القوة فى المجتمع وأنه يجب للعمل على تشجيعه على الإنتاج وفتح الفرص أمامه باعتباره المحرك الأول لزيادة الإنتاج القومى وزيادة رفاهية الفرد ورفاته عن طريق عدالة توزيع الدخل وزيادته .

ومن ناحية التوزيع . . تستهدف الاشتراكية العربية عدالة توزيع الثروة ومصادر الإنتاج حتى يتاح لأكبر قدر من الناس أن يشاركوا فى التملك وأن يحصلوا — إلى جانب الدخل من عملهم — على دخل من ملكيتهم لا احتكار فيه ولا استغلال .

مما تقدم يتضح أن التخطيط يتجه نحو مضاعفة الإنتاج ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية ، وهذا يؤدى بدوره إلى تحسين

الأجور وزيادة الطلب على السلع الاستهلاكية . فالعمال نسبة غالبة من جمهور المستهلكين ، ولهذا فإن ارتفاع مستوى الأجور يزيد من قوة العمال الشرائية . ويؤدى هذا إلى توسيع أسواق بيع المنتجات وإلى الرواج مما يؤدى بدوره إلى نمو حجم الإنتاج وزيادة الطلب على العمال وإزدهار الحياة الاقتصادية وأخيراً إلى رفع مستوى معيشتهم ، وهذا الهدف الأخير هو الهدف الأصيل من التخطيط فى مجال الأجور .

كفاية الأجور وعـــدالتها :

لما كانت عدالة الأجور وكفايتها من أهم عوامل السلام الصناعى ، لذلك تعمل الدولة على رسم سياسة عادلة للأجور تحقق للعمال مستوى معيشيا لائقاً — هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى تكون مجزية لصاحب العمل وتدفعه إلى استخدام العمال الأكفاء الذين يتحقق من ورائهم نفع يزيد أضعافاً كثيرة عن استخدام العمال الأقل كفاية ومهارة مهما كان أجرهم قليلا .

فمستوى الأجور فى مجتمعنا الاشتراكى من الكفاية والعدل ، بحيث يؤدى إلى تنشيط العمال وإلى زيادة طاقاتهم الإنتاجية وإلى تحسين العلاقات بينهم وبين أصحاب الأعمال ، وذلك بعكس الأجور المنخفضة بالنسبة للعمال ، والأجور المغالى فيها بالنسبة لأصحاب

الأعمال ، فلكل من الأجور المنخفضة والأجور المغالى فيها أضرار بالغة .

فليس هناك شك فى أن انخفاض الأجور يضر بالمجتمع ، فنحن إذا تتبعنا النتائج المباشرة وغير المباشرة للأجور المنخفضة مع ما يصاحبها بالضرورة من انتشار روح التبرم والسخط وعجز وسوء السكنى لوجدنا أنها تؤدى إلى تدهور صحة العامل وانحطاط معنويته ، ومن ثم تتناقص قدرته ورغبته فى العمل مما يؤدى إلى ضعف إنتاجيته . وكذلك يؤدى انخفاض الأجور إلى تفضيل أصحاب الأعمال عدم استخدام الأساليب العلمية الحديثة التى تساعد فى زيادة الإنتاج نظراً لرخص استخدام العمال ومن هنا يعمد هؤلاء إلى زيادة أرباحهم عن طريق تشغيل عدد كبير من العمال تحت ظروف عمل سيئة . وهكذا يؤدى انخفاض الأجور إلى ضعف إنتاجية الاقتصاد القومى وعرقلة التقدم الصناعى وبالتالى إلى إعاقة الرخاء والانتعاش الاقتصادى بوجه عام .

مما تقدم نرى أن العمل الرخيص ليس بالرخيص حقاً ولكنه فى واقع الأمر وسيلة رخيصة باهظة التكاليف ، لا يقف ضررها عند العمال وحدهم ، بل يمتد إلى أصحاب الأعمال أنفسهم وإلى المجتمع عموما ، وهى لا تمثل تخلفاً اقتصادياً واجتماعياً فحسب ، ولكنها

ترهق الدولة أيضاً بعبء ثقيل من المنازعات العمالية وما يتخللها عادة من توقفات فى الإنتاج .

كما يجب ألا يغيب عنا أن المغالاة فى زيادة الأجور تنشأ عنها أضرار كثيرة لاحصر لها بالنسبة للصناعة لأنها تزيد من تكاليف الإنتاج ، وترفع أثمان الحاجيات مما يؤدى فى النهاية إلى الاضرار بصالح المستهلك . . وبطبيعة الحال يعتبر العمال أنفسهم جزءاً لا يتجزأ من المستهلكين ، هذا فضلا عن أن الأجور المرتفعة تدفع أصحاب الأعمال إلى استخدام النساء والأطفال بأجور منخفضة كوسيلة للإقلال من نفقات الإنتاج ، بل تدفعهم الأجور المرتفعة أحيانا — وعن جهل — إلى استخدام عمال أقل كفاية بأجور أقل وهذا منافسة للعمال العاديين بين الأقوياء .. وبالإضافة إلى هذا فإن الاستمرار فى المغالاة فى رفع الاجور قد يترتب عليه ضعف مقدرة بعض الصناعات على الاستمرار وما ينشأ عن هذا من توقف جزئى أو توقف كلى للعمل . وهذا بطبيعة الحال لا يتماشى مع صالح العمال أنفسهم أو صالح المجتمع عامة إذ أنه سيؤدى إلى عرقلة التقدم الاقتصادى للدولة وبالتالى إلى تقليل فرص العمل أمام العمال

لذلك عملت الدولة على رسم سياسة عادلة للأجور تشعر العمال فى ظل تنفيذها بأنهم يحصلون على نصيبهم العادل من غلة الإنتاج ،

الكفيل بأن يضمن لهم ولأسرهم الحياة الجديرة بكرامة الإنسان كما يشعر كل عامل بعدالة أجره إذا قورن بأجور من يؤدون عملا مماثلا أو متكافئاً مع أقرانه العمال .

ولا يخفى أنه كلما اطمأن العامل إلى أجره وأن فيه الكفاية انصرف تفكيره إلى إتقان عمله وزيادة إنتاجه .

الأسس التي تعتمد عليها سياستنا فى تحديد الأجور

ترتكز سياسة الأجور فى مجتمعنا الاشتراكى على أربعة مبادىء أساسية :

المبدأ الأول ــ تحقيق العدالة فى توزيع الدخل القومى بارتفاع نسبة الدخل من العمل إلى الدخل القومى .

المبدأ الثانى ــ مراعاة حصول العمال الذين يشتغلون فى نفس المهنة وفى ظروف متماثله على أجور متقاربة ، وأن هذه الأجور يجب أن تتناسب مع مسئولياتهم ومع الجهود التى يبذلونها فى تأدية عملهم ومع ازدهار الصناعة . أى أن يكون أساس التقدير هو تقويم الوظيفة من ناحية الجهد المبذول والتدريب والخبرة المكفولة والمسئوليات الملقاة والمهارة أو الدقة المطلوبة فى العمل .

المبدأ الثالث ــ الربط بين مسئوليات الأجور وبين مستويات الكفاية الإنتاجية ، فرفع الكفاية الإنتاجية شرط أساسى لزيادة الانتاج وتحسينة ، ولذا فإن من أهداف اشتراكيتنا رفع

الكفاية الإنتاجية بين الطبقات العاملة فى الإنتاج من عمال ومديرين. ولهذا أفردت الخطة استمارات خاصة للتدريب المهنى وغيره من أنواع التدريب التى تعمل على زيادة الكفاية الإنتاجية .

المبدأ الرابع — الاحتفاظ بالتوازن بين الأجر النقدى ونفقة المعيشة ، ضمانا للمحافظة على مستوى الأجر الحقيق ، ومعنى ذلك ضرورة ارتباط مستويات الأجور بمعدلات نفقة المعيشة وتوضيح ذلك هو أن أجر العامل ينظر اليه كأجر نقدى وكأجر حقيق ، فالاجر النقدى هو الاجر الذى يتسلمه العامل نقدا ، أما الأجر الحقيق فيتكون من السلع والخدمات التى يمكن للعامل شراؤها بالأجر النقدى الذى يتقاضاه فنى بعض الأحيان نجد الأجر الحقيق انخفض برغم ثبوت الأجر النقدى وهذا يرجع إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات التى يشتريها العامل .

لذلك تعمل الدوله على تحقيق التوازن بين الأجر النقدى ونفقة المعيشة ذلك باتخاذ الأرقام القياسية للمعيشة كأساس لتحديد الأجور .

الأجور والميثاق

كان فى بلدنا قبل الثورة ، كما قدمنا ، وضع غريب ظالم ، فقد كان الشعب يعيش فى ظروف قاسية تحت رحمة الاستعمار والأسرة المالكة الدخيلة . وتحت رحمة الإقطاعيين الذين كانوا يملكون الأرض ، ويتحكمون فى الفلاح ويحرمونه من حقوقه فى الحياة الكريمة ، وتحت استبداد الرأسماليين الذين لا يهمهم غير تحقيق مصالحهم وزيادة ثرواتهم على حساب ظلم العامل واستغلاله ومن أجل هذا يعلن الميثاق فى صراحة ضرورة الثورة ، فيقول فى الباب الثانى « إن الثورة هى الوسيلة الوحيدة التى تستطيع بها الأمة العربية أن تخلص نفسها من الأغلال التى كبلتها ومن الرواسب التى أثقلت كاهلها فإن عوامل القهر والاستغلال التى تحكمت فيها طويلا ونهبت ثرواتها لن تستسلم بالرضاء ، وإنما لا بد على القوى الوطنية أن تصرعها وأن تحقق عليها انتصاراً حاسماً ونهائياً » .

ولا يكتفى الميثاق بهذا بل هو يدين بوضوح الطريق الإصلاحى فيقول فى نفس الباب السابق : « إن وسائل العمل التقليدية لم تعد

قادرة على أن تطوى مسافة التخلف الذى طال مداه بين الأمة العربية وبين غيرها من الأمم السابقة فى التقدم » .

ثم يحدد الميثاق أهداف الثورة الثلاثة بقوله فى الباب الثانى « إن عهوداً طويلة من العذاب والأمل بلورت فى نهاية المطاف أهداف النضال العربى ظاهرة واضحة . صادقة فى تعبيرها عن الضمير الوطنى للأمة وهى الحرية والاشتراكية والوحدة » .

والحرية هنا تعنى « حرية الوطن وحرية المواطن » . أما الاشتراكية فهى كوسيلة وغاية فى آن واحد تستهدف بناء مجتمع « الكفاية والعدل » . فحرية المواطن تتحقق مادياً ومعنوياً بأفضل الظروف الإنسانية وهى ظروف تستلزم وقتاً لتحقيق ضماناتها الثلاثة التى أشار إليها الميثاق خلال حديثه عن الديمقراطية السليمة بالباب الخامس .

١ – أن يتحرر (المواطن) من الاستغلال فى جميع صوره .

٢ – ان تكون له الفرصة المتكافئة فى نصيب عادل من الثروة الوطنية .

٣ – أن يتخلص من كل قلق يبدد أمنه ومستقبله .

أما الاشتراكية التى يجسدها الميثاق فى عبارة « مجتمع الكفاية والعدل » فهى لا تحقق إلا باعادة صياغة المجتمع كله بجميع طبقاته

وأجهزته صياغة جديدة تحطم كل أنواع استغلال الإنسان للإنسان ويتحقق معها إذابة الفوارق بين الطبقات ويتاح لكل مواطن نصيبه العادل من الثروة الوطنية .

الأجور وحتمية الحل الاشتراكى :

اتجهت الثورة فى مجال البناء الاقتصادى والاجتماعى إتجاهاً إشتراكياً وذلك كحتمية تاريخية ، فيقول الميثاق فى الباب السادس « إن الحل الاشتراكى لمشكلة التخلف الاقتصادى والاجتماعى فى مصر وصولا ثورياً إلى التقدم ، لم يكن افتراضاً قائماً على الاكتفاء الاختيارى وإنما كان الحل الاشتراكى حتمية تاريخية فرضها الواقع وفرضتها الآمال العريضة للجماهير كما فرضتها الطبيعة المتغيرة للعالم فى النصف الثانى من القرن العشرين » .

كما يؤكد عدم جدوى الطريق الرأسمالى فيقول فى نفس الباب السابق « إن صنع التقدم بالطريق الرأسمالى ، حتى وإن تصورنا إمكان حدوثه فى مثل الظروف العالمية الآن ، لا يمكن من الناحية السياسية إلا أن يؤكد الحكم للطبقة المالكة للمصالح والمحتكرة لها .

إن عائد العمل فى مثل هذا التصور يعود كله إلى قلة من الناس يفيض المال لديها لدرجة أن تبدده فى ألوان من الترف الاستهلاكى يتحدى حرمان المجموع . إن ذلك معناه زيادة حدة الصراع الطبقى والقضاء على كل أمل فى التطور الديمقراطى لكن الطريق

الاشتراكى بما يتيحه من فرص لحل الصراع الطبقى سلميا ، وبما يتيحه من إمكانية تذويب الفوارق بين الطبقات يوزع عائد العمل على كل الشعب طبقاً لمبدأ تكافؤ الفرص .

إن الطريق الاشتراكى بذلك يفتح الباب للتطور الحتمى سياسيا من حكم ديكتاتورية الإقطاع المتحالف مع رأس المال إلى حكم الديمقراطية الممثلة لحقوق الشعب العامل وآماله » .

ويحدد الميثاق اتجاه اشتراكيتنا « بالاشتراكية العلمية » باعتبارها « الصيغة الملائمة لإيجاد المنهج الصحيح للتقدم » .

ومعنى هذا أن الاتجاه الاشتراكى لمسيرنا الاجتماعى يجب أن يهتدى فى خطواته بالقوانين العلمية فى الحركة والتطور الثورى التى أكدت التجارب الإنسانية التاريخية صدقها .

والاتجاه الثورى الاشتراكى يقوم على التخطيط الاشتراكى الشامل الذى لاينمى الاقتصاد القومى فحسب بل يضمن توزيع عائد هذا النمو توزيعاً عادلا على جميع المواطنين المنتجين فلا تستأثر به طبقة ممتازة من المجتمع ، أى يأخذ بعين الاعتبار ، وبمعيار المساواة الاشتراكية عمليتى التنمية وتوزيع العائد معا ، بحيث ينال كل من ساهم فى عملية التنمية الجزء المساوى لجهده ، وإلى هذا يشير الميثاق فى بابه السادس بقوله « فالتخطيط الاشتراكى الكفء هو الطريقة الوحيدة التى تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية المادية

والطبيعية والبشرية بطريقة علمية وإنسانية لكى يحقق الخير لمجموع الشعب وتوفر لهم حياة الرفاهية » .

ولما كانت الاشتراكية مرتبطة بتطوير البلاد اقتصاديا وبزيادة الإنتاج فقد عملت الثورة على إحداث تغيرات جذرية فى البناء الاقتصادى والاجتماعى بحيث تتحقق مضاعفة الدخل القومى وذلك عن طريق التصنيع ، وقد أوضح الميثاق الأسس التى قامت عليها سياسة التصنيع ونتائجها الاقتصادية والاجتماعية فيقول فى الباب السابع « والصناعة هى الطاقة الخلاقة التى تستطيع أن تتجاوب مع التخطيط الواعى المدروس وتنفذ برامجه دون ماعوائق غير منظورة تصعب السيطرة عليها ومن ثم فهى القادرة فى أسرع وقت على توسيع قاعدة الإنتاج توسيعا ثوريا حاسما . إن اتجاهنا إلى الصناعة يجب أن يكون واعيا وأن يأخذ فى اعتباره جميع النواحى الاقتصادية والاجتماعية فى معركة التطوير الكبرى » .

ويقول أيضا « وبصورة شاملة فإن الصناعة يجب أن تضع فى برامجها تصنيع كل ما تقدر على تصنيعه من المواد الخام ، تصنيعا جزئيا أو تصنيعا كاملا فإن ذلك يحقق أكبر الأهداف من عملية التطوير . إنه يحقق زيادة الإنتاج ويحقق مواجهة مطالب الاستهلاك كما أنه يفتح الفرص للايدى القادرة على العمل ، والتى تطلبه كحق إنسانى مقدس ، وفى نفس الوقت فهو مصدر للنقد الاجنبى الذى يواجه المطالب المتزايدة لمعركة التطوير » .

فالاشتراكية تهدف إلى زيادة الإنتاج لذلك أكد الميثاق فى الباب السابع الذى تحدث فيه عن الإنتاج والمجتمع أن « الهدف الذى وضعه الشعب المصرى أمام نفسه ثوريا بمضاعفة الدخل القومى مرة على الأقل كل عشر سنوات لم يكن مجرد شعار ، وإنما كان حاصلا صحيحا لحساب القوة المطلوبة لمواجهة التخلف والسبق إلى التقدم مع مراعاة التزايد فى عدد السكان » .

وقد وضعت خطة التنمية الشاملة فى عام ١٩٦٠ لمدة عشر سنوات تنتهى فى سنة ١٩٦٩ على أساس تحقيق هدف سياسى واقتصادى واجتماعى وهو مضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات (يصل إلى حوالى ٨٠ جنيها سنويا فى المتوسط للفرد الواحد) وبحيث يتحقق فى الخمس سنوات الأولى منها والتى تنتهى فى ١٩٦٤ ١٩٦٥ ٤٢٪ من الزيادة فى الدخل .

وهذا يتطلب تدعيم القطاع العام فى عمليات الإنتاج والتوزيع والتسويق ، وهو الذى لقى بفضل قوانين يوليو المجيدة عام ١٩٦١ تدعيما من شأنه أن يمارس بقوة وحزم وكفاية قيادية وسيطرة على الاقتصاد القومى . وفى ذلك يقول الميثاق فى الباب السادس « أن الجزء الأكبر من الخطة ، نتيجة لذلك كله ، يجب أن يقع على القطاع العام الذى يملكه الشعب بمجموعه ، ثم يؤكد الميثاق ذلك بقوله « ولا بد للقطاع العام على مدى السنوات الثمانى القادمة

— وهى المدة المتبقية من الخطة الأولى للتنمية الشاملة من أجل مضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات — أن يتحمل مسئولية ربع التجارة الداخلية على الأقل منعاً للاحتكارية » .

اشتراكيتنا فى الأجور :

عبر الميثاق عن هدف اشتراكيتنا العربية فى الباب السادس بقوله « إن الحرية الاجتماعية لا يمكن أن تتحقق إلا بفرصة متكافئة أمام كل مواطن فى نصيب عادل من الثروة الوطنية : إن ذلك لا يقتصر على مجرد إعادة توزيع الثروة الوطنية بين المواطنين وإنما هو يتطلب أولا وقبل كل شىء توسيع قاعدة هذه الثروة بحيث نستطيع الوفاء بالحقوق المشروعة لجماهير الشعب العاملة . إن ذلك معناه أن الاشتراكية بدعامتيها من الكفاية والعدل هى طريق الحرية الاجتماعية . ثم أوضح الميثاق أن من أهداف الاشتراكية زيادة الإنتاج ، وأن غاية الإنتاج تحقيق سعادة المجتمع وتأمين رفاهيته وتوفيرها لكل فرد فيه فى ظل نظام لتكافؤ الفرص أى أن يكون لكل مواطن حق متساو فيما يتعلق بضرورات حياته وأن يكون لكل مواطن حق فى العمل وأن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون .

كما حرص الميثاق على حماية هذا الأجر بتوفير الكثير من الخدمات التى إذا تعرض لها ابتلعت جانباً كبيراً منه ، واضطر

لمواجهتها فى ضغط نواح أخرى للإتقان أو التضحية بها تماما ، فقرر أن يكون لكل مواطن حق فى العلاج ، ولكل مواطن حق فى التعليم ، ولكل مواطن حق فى التأمين فى حالة شيخوخته وفى حالة عجزه . وقد عبر الميثاق عن هذه الحقوق فى الباب السابع بقوله « إن الإنتاج كله للمجتمع وفى خدمته ولتحقيق سعادته ولتأمين الرفاهية وتوفيرها لكل فرد فيه . والمجتمع ليس وصفاً شائعاً إن المجتمع هو كل إنسان فرد يعيش على تربة الوطن وترتبط آماله مع آمال غيره من المواطنين من أجل غد عزيز عليهم جميعا وللأجيال القادمة من أبنائهم وأحفادهم ».

وغاية الإنتاج الحقيقية هى توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات لتكون الرفاهية التى ترفرف على المجتمع كله .

« وبقدر اتساع قاعدة الإنتاج وبقدر الاستثمارات الجديدة من المدخرات الوطنية التى يمكن أن تضاف إليها بالعمل الوطنى مع كل يوم ، تتفتح آفاق جديدة لتكافؤ الفرصة بين المواطنين . إن تكافؤ الفرصة وهى التعبير عن الحرية الاجتماعية يمكن تحديدها فى حقوق أساسية لكل مواطن ينبغى تكريس الجهد لتحقيقها :

أولها — حق كل مواطن فى الرعاية الصحية بحيث لا تصبح هذه الرعاية علاجا ودواء مجرد سلعة تباع وتشترى وإنما تصبح حقا مكفولا غير مشروط بثمن مادى ، ولا بد أن تكون هذه الرعاية

فى متناول كل مواطن ، فى كل ركن من الوطن ، فى ظروف ميسرة وقادرة على الخدمه ولا بد من التوسع فى التأمين الصحى حتى يظل بحمايته كل مجموع المواطنين .

ثانيها — حق كل مواطن فى العلم بقدر ما يتحمل استعداده ومواهبه ، إن العلم طريق تعزيز الحرية الإنسانية وتكريمها ، كذلك فإن العلم هو الطاقة القادرة على تجديد شباب العمل الوطنى وإضافة أفكار جديدة إليه كل يوم وعناصر قائدة جديدة فى ميادينه المختلفة .

ثالثها — حق كل مواطن فى عمل يتناسب مع كفايته وإستعداده ومع العلم الذى تحصل عليه ، إن العمل فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الإنسان تأكيد للوجود الإنسانى ذاته . .

ومن المحتم فى هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون كما أن هناك بحكم العدل حد أعلى للدخل تتكفل به الضرائب .

رابعها — إن التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى وجاء الوقت الذى يجب أن يضمنوا فيه حقهم فى الراحة المكفولة بالضمان » .

فهرس

الدار القومية للطباعة والنشر

١٥٧ شارع عبيد - روض الفرج

تليفون ٤٠٧٥٣ / ٤١٠١٢
٤٠٥٨٨ / ٤٠٨١٤



العدد ٢٤ الثمن ٦ قروش